



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Monitoreo directivo y desempeño docente en las
instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13
Villa El Salvador UGEL 01, 2014**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Administración de la Educación**

AUTORAS:

Br. Herlinda Leonor Erhuay Chilingano

Br. Jenny Vilma, Navarro Amezquita

ASESORA:

Mgtr.Diana, Anicama Ormeño

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración educativa

PERÚ - 2014

Página del Jurado

Presidente

Secretaria

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestras familias, y a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos seguir capacitándonos para ser mejores maestro

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, y a nuestros maestros de la UCV que compartieron sus conocimientos y experiencias para poder alcanzar nuestras metas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jenny Vilma Navarro Amezquita, identificado con DNI 09701767 y Herlinda Leonor Erhuay Chilingano identificado con DNI 06643325 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “MONITOREO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 13 VILLA EL SALVADOR UGEL 01, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lurín, diciembre de 2014

.....
Jenny Vilma Navarro Amezquita
DNI: 09701757

.....
Herlinda Leonor Erhuay Chilingano
DNI: 06643425

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de los dispositivos de la norma y reglamento de la escuela de postgrado en la maestría en “Administración de la Educación” presentamos la investigación titulada “El monitoreo directivo y desempeño docente en la red 13 – Villa El Salvador UGEL 01-2014” realizado en el marco de la búsqueda constante de conocimientos para el mejoramiento del monitoreo y el desempeño docente, para optar el grado de magister en educación con mención en administración de la educación.

El estudio se realizó en el enfoque metodológico cuantitativo en el tipo de investigación básica descriptiva, con un diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo correlacional, en una muestra probabilística censal de 63 personas a quienes se les administro los cuestionarios de “Medición de la percepción sobre el monitoreo y la percepción del desempeño docente” llegando a concluir que existe relación directa y significativa entre las variables analizadas.

La investigación está compuesto por:

Capítulo I. Problema de Investigación

Capítulo II. Marco Teórico

Capítulo III. Marco Metodológico

Capítulo IV Resultados

Señores miembros del jurado, esperamos que el presente informe se encuentre en los estándares para su aprobación y sustentación correspondiente.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Índice de Tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Justificación	21
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	24
1.6. Objetivos	28
1.6.1. Objetivo general	28
1.6.2. Objetivos específicos	28
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Monitoreo directivo	30
2.1.1. Definición conceptual	30
2.1.2. Fundamentos del monitoreo directivo	32
2.1.3. Dimensiones del monitoreo	36
2.2. Desempeño docente	43
2.2.1. Definición conceptual	43

2.2.2. Características del desempeño docente	47
2.2.3. Funciones del desempeño docente	48
2.2.4. Marco del buen desempeño docente	49
2.2.5. Dimensiones del desempeño docente	53
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	57
3.1.1. Hipótesis general	57
3.1.2. Hipótesis específico	57
3.2. Variables	57
3.2.1. Definición Conceptual	57
3.2.2. Definición Operacional	59
3.3. Metodología	64
3.3.1. Tipo de Investigación	64
3.3.2. Diseño de Estudio	64
3.4. Población y Muestra	65
3.5. Método de Investigación	66
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	67
3.6.1 Validez y confiabilidad	69
3.7. Métodos de análisis de datos	71
IV. RESULTADOS	
4.1. Descripción de resultados	74
4.1.1 Prueba de hipótesis	82
4.2. Discusión de resultados	88
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	101
Anexo 1 Matriz de consistencia.	102
Anexo 2 Operacionalización de la variable monitoreo directivo	105
Anexo 3 Operacionalización de la variable desempeño docente.	107
Anexo 4 Instrumento de medición de percepción de monitoreo directivo.	109

Anexo 5 Instrumento de medición percepción de desempeño docente	110
Anexo 6 Certificado de validación de instrumento	112
Anexo 7 Base de datos de las variables	124
Anexo 8 Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	128

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización variable monitoreo directivo	60
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente	62
Tabla 3	Población	66
Tabla 4	Validez del instrumento por juicio de expertos	70
Tabla 5	Confiabilidad del monitoreo directivo	70
Tabla 6	Confiabilidad desempeño docente	71
Tabla 7	Rangos y niveles de correlación de Rho Spearman	72
Tabla 8	Distribución del porcentaje de los docentes según el monitoreo directivo y el desempeño docente	74
Tabla 9	Distribución del porcentaje de los docentes según el desempeño docente y el acompañamiento directivo	75
Tabla 10	Distribución del porcentaje de los docentes según el desempeño docente y asesoramiento directivo	76
Tabla 11	Distribución del porcentaje de los docentes según el desempeño docente y la evolución directiva	77
Tabla 12	Media, desviación estándar y coeficiente de variación de la Variable monitoreo directivo	78
Tabla 13	Media, desviación estándar y coeficiente de variación de desempeño docente	79
Tabla 14	Prueba de normalidad de datos monitoreo directivo	79
Tabla 15	Prueba de normalidad de datos desempeño docente	80
Tabla 16	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las dimensiones de estudio monitoreo directivo	81
Tabla 17	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las dimensiones de estudio desempeño docente	81
Tabla 18	Relación entre la Percepción de monitoreo directivo y desempeño docente	84
Tabla 19	Relación entre desempeño docente y acompañamiento directivo	85
Tabla 20	Relación entre desempeño docente y asesoramiento directivo	86
Tabla 21	Relación entre desempeño docente y evaluación del director	88

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Distribución del porcentaje de los docentes según monitoreo directivo y desempeño docente	74
Figura 2	Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y acompañamiento directivo	75
Figura 3	Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y asesoramiento directivo	76
Figura 4	Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y evaluación del directiva	77

Resumen

La investigación titulada Monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel Inicial de la RED 13 UGEL 01- 2014, se formuló el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 UGEL 01 – 2014? en el cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 UGEL 01 – 2014, se realizó en el análisis de variables que inciden en el desarrollo de las instituciones educativas.

Es una investigación sustantiva descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal de nivel correlacional, se aplicó una muestra de 63 docentes de las instituciones educativas de la RED 13 UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, se hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, dirigidos a docentes en el procedimiento de recojo, análisis de datos, presentación y explicación de los resultados.

En la prueba de hipótesis general acerca de la relación entre la percepción de monitoreo directivo y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.857$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$), con el cual se aceptó la hipótesis alterna, Llegando a concluir que existe relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente.

Palabras claves: Monitoreo directivo = Desempeño docente

Abstract

The research titled Monitoring and management teacher performance in the educational institutions of the Initial level RED 13 UGELs 01-2014, the following problem was formulated What is the relationship between management and monitoring the performance of teachers in educational institutions of the initial level network 13 UGELs 01-2014? in which we aimed to: determine the relationship between management and monitoring the performance of teachers in educational institutions of the initial level of the network 13 UGELs 01-2014, was performed in the analysis of variables that affect the development of educational institutions .

It is a correlational substantive research descriptive cross no experimental design correlational level, a sample of 63 teachers of educational institutions RED 13 UGELs 01 district of San Juan de Miraflores, applied use was made of the technique of the survey and the instrument used was a questionnaire aimed at teachers in the process pick up, data analysis, presentation and explanation of the results.

In testing of general hypotheses about the relationship between perceived teacher performance management and monitoring a correlation coefficient of $r = 0.857$, $p = 0.000$ ($p < .05$), with which the alternative hypothesis was accepted was obtained, Coming to the conclusion that there is a direct and significant relationship between teacher performance monitoring and management.

Keywords: Monitoring = Teacher performance management

Introducción

La presente tesis de investigación titulada “Monitoreo directivo y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel Inicial de la RED 13 UGEL 01 – 2014” tiene por finalidad contribuir a la búsqueda del conocimiento referentes al problema de la realización y aplicación del monitoreo directivo. Asimismo, queremos que las escuelas contribuyan a que los servicios brindados estén acordes con los estándares establecidos en el marco del desempeño docente.

El trabajo de investigación comprende un universo de 14 instituciones educativas de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores, se ha tomado como muestra 14 Instituciones Educativas de la RED 13. El resultado indica que hay una relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente.

Teóricamente se concibió que el monitoreo es un proceso de observación sistemática para el recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desarrollados en el aula y la institución educativa. (Valle y Rivera, p. 34)

La presente investigación apuntó a la siguiente interrogante ¿De qué manera el monitoreo directivo se relaciona con el desempeño docente? La respuesta a este cuestionamiento es fundamental para que las instituciones educativas brinden un servicio coherente que conlleve al mejoramiento del nivel del desempeño docente.

El trabajo de investigación tiene las siguientes partes:

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación en relación al monitoreo directivo y desempeño docente que trata sobre el problema que se va a investigar y presentar las alternativas de solución, en ella se plantea las justificaciones a raíz de las interrogantes planteadas, los antecedentes nacionales como internacionales, las limitaciones encontradas, también se destaca los objetivos.

En el segundo capítulo el marco teórico se sistematiza la conceptualización de las variables en estudio de algunas doctrinas y teorías importantes del mundo académico mundial, que ratifica las apreciaciones que tenemos del problema y de las alternativas que se pretende plantear, a manera de respuestas al problema.

En el tercer capítulo El marco metodológico, está conformado por el sistema de hipótesis, la definición de las variables, la definición operacional, la especificación de la metodología de estudio descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal y correlacional, asimismo se plantea la población de 63 docentes con una muestra de 63 docentes de 14 instituciones educativas de la RED 13 – UGEL 01 de San Juan de Miraflores, así como el sistema de métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la investigación.

En el cuarto capítulo, En este capítulo se expone los datos finales mediante frecuencias descriptivas, así como la contrastación de la hipótesis mediante el uso del programa para Windows Excel y SPSS 20 con el cual se hizo el análisis del coeficiente de Spearman situación que permitió aceptar la hipótesis dado las correlaciones positivas encontradas.

Finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas en orden de cita dado su particularidad de estructuración.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Entre las grandes preocupaciones que están presentes en la actualidad educativa a nivel mundial y nacional se encuentra salir del paradigma tradicional y adaptarlos acorde con los cambios y fenómenos que se producen a nivel mundial. El debate sobre los diversos aspectos de la educación ha permitido conocer los nuevos descubrimientos científicos acerca de cómo los seres humanos construyen el conocimiento del medio ambiente natural, social y cultural en que están inmersos siendo en ese sentido un aspecto particular a considerar, lo referidos al papel que juega el conocimiento de nuestra corporalidad en relación al desarrollo inteligente y a nuestra personalidad.

Al ingresar al tercer milenio las sociedades a nivel mundial se han visto convulsionadas por las grandes transformaciones y cambios que se dan en todos los campos del saber que están obligados a modificar los paradigmas acerca del monitoreo directivo y su relación con el desempeño docente, sociales, tecnológicos, científicos y sobre todo de relaciones humanas en la convivencia social.

Indudablemente los conceptos generados en los fundamentos filosóficos y principios básicos de los derechos humanos tienen implicaciones en el contexto social, en las políticas educativas generales, en los centros escolares, y en el trabajo mismo del aula.

Ante los cambios que se vienen operando en la dinámica educativa del país y las exigencias del proceso de descentralización, el monitoreo directivo enfrenta desafíos referidos a contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas y a apoyar y estimular el trabajo del docente.

Generalmente, cuando se habla de educación, lo primero que se nos viene a la cabeza es la escuela. La educación ha sido limitada a la

escolaridad y desgraciadamente descartamos o restamos importancia a otras prácticas, espacios y escenarios sociales que son muy importantes para la formación de las personas.

Lo cierto es que este proceso ha afectado a la educación en general, promoviendo la ejecución de reformas educativas propuesta por organismos internacionales como la UNESCO, con fines de mejorar la calidad educativa y con ello elevar las condiciones de vida de los habitantes del mundo.

Esta problemática no es ajena a nuestro país, en las que se hicieron reformas así como también transferencias de tecnologías y la aplicación de corrientes pedagógicas que no han respondido a la realidad de la sociedad peruana, caracterizada por la carencia de políticas educativas a largo plazo, pues cada gobierno intenta aplicar determinadas políticas educativas, las cuales no tenían estabilidad en el tiempo ni se implementaban adecuadamente, resultando a veces contradictorios o contraproducentes. Tampoco se promovió el debate entre los actores de la educación, por el contrario, se impuso una reforma educativa sin antes capacitar e implementar adecuadamente a los maestros, generando en muchas ocasiones el rechazo en el magisterio nacional.

La problemática fundamental radica en las instituciones educativas en las que siempre se ha observado conflictos entre sus miembros, es decir el director con los docentes, con los padres de familia o en ocasiones se forman grupos totalmente antagónicos que impiden realizar mejoras significativas en aras de buscar la calidad educativa, en cuyas situaciones las entidades descentralizadas del Ministerio de Educación, como son actualmente las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Local (UGEL) casi nunca intervienen para dar la solución respectiva, es más, no hacen el monitoreo y la evaluación correspondiente.

Estos desafíos, conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y las exigencias de la sociedad. Instalar un

sistema de monitoreo es complejo, instalar la cultura del monitoreo lo es aún más. Es necesario prepararnos para aceptar los cambios, aceptar la crítica y las ideas que nos ayudan a crecer y al mismo tiempo ayuden a crecer a nuestros estudiantes y por consiguiente a nuestro país.

Según Valle y Rivera (2010) define el seguimiento o monitoreo como un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema o subsistema o proceso a efecto de introducir los cambios pertinentes u oportunos para el logro de sus resultados o efecto en el entorno. (p.2).

Así el monitoreo, permite analizar el avance y proponer acciones a tener para lograr los objetivos, identificar los éxitos o fracasos reales o potenciales lo antes posible y hacer ajustes oportunos a la ejecución.

En el ámbito educativo a nivel nacional el director solo se dedicaba a la labor administrativa y no se involucraba en el monitoreo de los docentes. Con los años ha cambiado, ahora el director realiza un monitoreo no solo de revisión sino de asesoramiento y acompañamiento y se involucra en la parte pedagógica y que conozca como el docente desarrolla sus estrategias.

Por otro lado al tratar del término monitoreo directivo encontramos diferentes perspectivas sobre su definición, para este caso concebimos el fundamento de Gallegos (2004).

Señala que por mucho tiempo, los sistemas educativos siempre estuvieron conformes con la figura del director al frente de una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando de un modo u otro de acuerdo al grado de confianza de sus colaboradores, prevaleciéndole estilo burocrático, donde lo pedagógico se ve afectado por decisiones y mecanismos de corte administrativo (p.112).

De manera importante parece ser que el gran “nudo” que se interpone entre la organización escolar y su eficiencia está en la ruptura de la gestión con la pedagogía, que existe en las escuelas de administración más tradicional, cuyo patrón se ajusta en mayor medida al control y la supervisión.

En los momentos actuales hay una revaloración del rol del director que es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o promover cambios y/o innovaciones en los centros educativos, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes puedan darse de la mejor manera posible, en función a que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad.

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y por esta razón el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos del siglo XXI. El director es pieza clave en la institución de enseñanza, el éxito en el cumplimiento de las finalidades institucionales depende en gran medida de su capacidad de idear, conducir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más convengan a la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01, 2014?

1.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre desempeño docente y el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01, 2014?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre desempeño docente y el asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre desempeño docente y la evaluación en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014?

1.3. Justificación

Aspecto teórico

La presente investigación se justifica a partir de las dificultades detectadas en que existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral el monitoreo directivo en el sector de educación. La falta de un estudio actualizado, amerita un trabajo de investigación profundo que reconozca la importancia del monitoreo directivo como factor que contribuye a mejorar el desempeño laboral de los docentes. Más aún cuando Romero (1997) menciona que “la supervisión educativa es un área fundamental de la administración educativa, cuyo fin es impulsar el desarrollo del currículo, para mejorar la calidad de la educación, con el cumplimiento pleno de los fines de la educación nacional” (p.112).

En tal sentido, se pretende aclarar los conceptos de Wiles (2003), plantea que “la supervisión es una actividad de servicio que existe para ayudar a los maestros en el desempeño de su labor. La supervisión consiste

en todas las actividades conducentes al mejoramiento de la educación” (p.204).

Este mismo autor, establece la formación humana desde el punto de vista de las relaciones y el perfeccionamiento de los docentes con la puesta en práctica del currículo.

Este trabajo de investigación es importante en el sentido que trata de hacer una comparación de la teoría que fundamenta que el monitoreo directivo se relaciona con el desempeño docente en las instituciones, por ello el conocimiento a lograrse por medio de la comprobación de hipótesis, debe contribuir a establecer la comprensión de la teoría y los hechos reales de la gestión de las instituciones.

Aspecto metodológico

El estudio pretende aportar mayores conocimientos sobre las dificultades que existen en la adecuada aplicación del monitoreo directivo para un buen desempeño de los docentes y también puedan ser utilizadas en otras investigaciones.

Aspecto epistemológico.

La investigación básica que se presenta en este estudio solo permite establecer el nivel de relación de lo que sostiene la teoría con lo que sucede en la realidad, por ello el conocimiento se basa en la prueba de hipótesis para reafirmar o corroborar lo precisado, siendo que en este tipo de estudio no se aporta nuevos conocimientos ya que se trata sólo de establecer el echo tal como ocurre en el contexto en función de la realidad objetiva.

Aspecto práctico

Es necesario contribuir con la gestión en educación y las ciencias de la educación, a fin de que con las conclusiones y apreciaciones obtenidas del presente trabajo de investigación, se contribuya a fortalecer estas disciplinas y que se conviertan así en herramientas potentes para la toma de decisiones en el mundo de la administración de la educación.

El estudio es pertinente, porque la investigación va a permitir implementar estrategias para lograr un buen monitoreo directivo y por consiguiente un buen desempeño docente.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos a las Instituciones educativas; orientándolos de una forma adecuada sobre el monitoreo directivo, que contribuirá a mejorar el desempeño docente.

1.4. Limitaciones

En cuanto a las limitaciones se pueden señalar las siguientes:

El presente trabajo de investigación se encuentra dentro de los preceptos de las ciencias fácticas porque la pedagogía y la administración nos permiten solucionar los problemas concretos de la sociedad y de las instituciones educativas. Por ello, nuestro trabajo se encuentra enmarcado en el campo educativo, específicamente en el estudio de los estilos del director de las instituciones educativas de educación básica regular.

Las limitaciones relacionadas con la bibliografía adecuada que enfoque con profundidad sobre el estilo del monitoreo directivo así como también el desempeño docente y la relación entre ellos.

Existe mucho celo y temor de brindar información y proporcionar documentación que se requiere para la investigación de parte de la UGEL como de algunos directores de las instituciones educativas.

Difícil acceso por la cantidad de Instituciones Educativas para aplicar el instrumento, se tuvo que contar con el apoyo de otras docentes para su realización.

Existe pocas investigaciones y referencias bibliográficas sobre el tema del monitoreo directivo por lo cual se contó con el apoyo de revistas educativas nacionales.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes Internacionales

Materán (2009) en su tesis titulada “Supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo”, Universidad de Madrid – Madrid -- España, para optar el grado de magister en gestión, realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, con el objetivo de suministrar orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Tuvo una población de 250 docentes con una muestra de 158. Asimismo llegó a la conclusión que deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas.

Mapp (2012), en su tesis titulada “Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darien”, Universidad de Panamá, en su investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, trabajó con una muestra de 75 docentes en la cual llega a la conclusión que debemos analizar las debilidades y fortalezas de la supervisión educativa de la región para un buen desempeño docente en mejora de los educandos.

Sovero (2012), en su tesis titulada “La supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento”, Universidad de Madrid – España, realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional, trabajó con una población de 150 docentes y su muestra fue igual a la población, donde obtuvo una relación moderada de $r = 0,680$, llega a la conclusión que existe la necesidad de

ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión pedagógica, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos administrativos para que funcionen las instituciones.

En efecto los procesos ayudan a orientar la supervisión educativa, abren una antesala de interés que conlleva a ubicar los elementos, funciones, ámbitos y acción supervisora, donde se describen y articulan en forma específicas las fases, momentos, actividades y evaluación de la supervisión escolar lo cual sirve como modelo, a los diferentes escenarios de la educación peruana.

Balzán (2010), realizó un estudio titulado “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica” Maracaibo – Estado de Zulia, para optar el grado de magister en el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, trabajó con una población de 96 docentes y su muestra fue de 64 docentes, donde obtuvo una relación alta de $r = 0.885$, llegando a la conclusión que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa.

Neagley y Evans (2010), en su tesis titulada “La supervisión moderna en la especialidad de inicial”, Universidad de Guadalajara – México, para optar el grado de magister en administración, realizó una investigación básica descriptiva de diseño no experimental - transversal – correlacional con una muestra de 126 docentes, llegando a la conclusión que debemos mejorar la educación en el aula mediante el perfeccionamiento continuo de todas las personas involucradas: el niño, el docente, el supervisor o cualquier otra persona legal.

Chacón (2009), en su tesis titulada “La supervisión y desempeño docente en las escuelas de Monterrey”, México, para optar el grado de

doctor en administración, realizó una investigación básica descriptiva correlacional con una población de 127 docentes y su muestra fue de 94 docentes, donde obtuvo una relación alta de $r = 0.770$, lo cual concluye que debemos estimular a los educadores cuando lo hacen bien y muestran experiencias que puedan aprender los demás, entrenarlos para que interpreten y ejecuten las instrucciones que reciben, prepararlos para que acepten las decisiones de sus superiores.

De lo anterior se deduce que finalmente debemos actualizarlos a los docentes para que puedan adaptar su comportamiento a los cambios del mundo moderno y la dinámica como éstos ocurren.

1.5.2. Antecedentes Nacionales.

Rodríguez (2009) tesis titulada “Monitoreo y Supervisión Educativa y su implicancia en la calidad en el nivel secundario de la Institución Educativa estatal regular Toribio Rodríguez de Mendoza N° 130” Universidad César Vallejo, Lima- Perú, para optar el grado de magister, realizó una investigación básica descriptiva de diseño no experimental - transversal – correlacional con una población de 250 docentes, llegó a la siguiente conclusión que existe buena implicancia entre el monitoreo y supervisión con la calidad educativa cuando participan los padres de familia, alumnos y profesores en el nivel secundario de EBR de la Institución Educativa Toribio Rodríguez de Mendoza.

Por otro lado, Zarate (2011) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de primaria del distrito de independencia”, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú, para optar el grado de magister realizó una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una muestra de 94 docentes, donde obtuvo una relación de $r = 0,761$, en la cual se concluye que existe una alta relación de los docentes que están de acuerdo con el monitoreo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.

Huertas y Lujan (2013) en su tesis titulada “Monitoreo Directivo y Actitud del docente de 2do.grado del nivel primario de la RED N° 6 del distrito de Chorrillos de la UGEL 07 – 2012”, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, para optar el grado de magister realizo una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una población de 173 docentes y tomó como muestra 138 docentes, lo cual concluye que debemos fomentar entre los directivos y docentes un clima que favorezca el desarrollo de las diversas actividades que hay en la institución educativa, los directivos deben practicar un estilo democrático y situacional para elevar el nivel de desempeño docente.

García (2011), realizó un estudio titulado “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de post grado según los estudiantes” Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú, realizo una investigación básica descriptiva, de diseño no experimental - transversal – correlacional trabajó con una muestra de 148 docentes, concluyendo que los resultados de estudio muestran que calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Trabajó con una población de 146 docentes y su muestra fue de 116 docentes.

Vargas (2011), en su tesis titulada “La supervisión educativa orientada al control de calidad” Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, para optar el grado de magister realizo un estudio básico descriptivo, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una muestra de 160 docentes donde llega a la conclusión que los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión juegan un papel importante en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de educación.

De lo anterior podemos decir que desde esta perspectiva la supervisión garantiza una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos.

Borjas (2010), en su tesis titulada “Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría” Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, para optar el grado de magister en realizó un estudio básico descriptivo, de diseño no experimental - transversal – correlacional con una muestra de 162 docentes, llegando a la conclusión que el monitoreo es el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre desempeño docente con el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre desempeño docente con el asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Monitoreo directivo

2.1.1. Definición conceptual

Considerando que se trata de un estudio en el contexto educativo se asuma la postura de Brigg (2009) quien señala que:

Es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas” La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales (p. 5).

El mismo autor menciona que en el marco de la enseñanza – aprendizaje, el monitoreo:

Es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y / o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes (p. 10).

A su vez el Instituto de Investigación y Políticas Educativas (2012), define como “el proceso de recojo y análisis de información en seguimiento a los indicadores que permiten comprobar el éxito de una política o medida de gestión; identificando sus fortalezas y debilidades, para la toma de decisiones pertinentes” (p.56).

Lo anterior coincide con Valle y Rivera (2010) que el seguimiento o monitoreo es “un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema o subsistema o proceso a efecto de introducir o cambios pertinentes u oportuno para el logro de sus resultados o efecto en el entorno”. (p.45).

En tal sentido se concuerda con la información de Haddad (2009), quien sostiene que “monitoreo directivo es una actividad permanente que tiene por objeto conocer como realizan los docentes la función educativa, para ayudarlos y orientarlos en el trabajo para el mejoramiento y la optimización de la calidad y eficiencia de los servicios educativos”. (p. 19).

De lo anterior podemos concluir, que el monitoreo directivo permite hacer el seguimiento, registro y análisis oportuno del procesos enseñanza – aprendizaje y sus factores asociados.

Considerando lo expresado por Nerci (2011), acota el siguiente concepto acerca del seguimiento o monitoreo directivo:

El seguimiento o monitoreo es una labor que se desarrolla durante todo el periodo lectivo, a fin de efectuar nuevas planificaciones cuando sean necesarias; esto en vista de los datos recogidos y evaluados durante el desarrollo de las actividades escolares. El seguimiento o monitoreo procura asegurar la unidad y continuidad de las actividades, le incumbe observar el desempeño de los docentes, orientar y coordinar la labor de los niños (p. 150).

Del mismo modo el monitoreo nos permite reportar resultados cualitativos y cuantitativos. Propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, con un sistema rápido, confiable y preciso.

Finalmente Marcelo (2009), “Construir espacios que vinculen a dicha capacitación con la información inicial a través, por ejemplo, de programas de acompañamiento a docentes” (p.124).

2.1.2. Fundamentos del monitoreo directivo

Monitoreo pedagógico

Según Haddad (2010) Monitoreo como el seguimiento al quehacer pedagógico con el propósito de favorecer el desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales generando la reflexión a partir de la acción (p.24).

Asimismo en el Fascículo General de Gestión de los Aprendizajes (2009) el monitoreo pedagógico:

...se orienta principalmente a verificar la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes en cada una de las instituciones educativas, así como la realización de acciones de asesoría que permitan el desarrollo de las competencias pedagógicas del docente y la implementación de las rutas de aprendizajes como actividades claves para la gestión del currículo, en el marco del programa de Educación Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular (p. 13 y 14).

De lo anterior se concluye que el monitoreo suele ser definido como la acción de observación y acompañamiento reflexivo en torno a un proyecto en curso, con la finalidad de aportar información sobre su desarrollo, posibilitando la toma de decisiones y la eventual implementación de cambios en la ejecución del mismo en función del cumplimiento de los objetivos planteados.

El monitoreo del director

La palabra monitoreo tiene diversos significados, cada autor la define de acuerdo a su experiencia, necesidades y propósitos.

El monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones

Ayuda a detectar oportunamente, fortalezas y experiencias pedagógicas exitosas, así como deficiencias, obstáculos y/o necesidades.

Tiene la finalidad de introducir los ajustes y mejoras pertinentes, que aseguren el logro de los resultados y el efecto en el entorno.

El Director

Según Montenegro (2009, p.49), menciona que el director de una institución educativa “debe ser un líder y no un jefe “como líder debe tener cualidades para atender metas de la institución para tener una apropiada pasión para el servicio.

En tal sentido es importante que el director tome conciencia de su gestión, porque la gestión de la dirección es un proceso de conducción adecuada del potencial humano, por lo tanto la gestión promueve acciones pedagógicas para la mejora de la calidad educativa.

Lo anterior coincide con la ley de Reforma Magisterial (2012), quien define al director:

Como la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, de promover las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos (p. 18).

Entonces una de las funciones esenciales de un director de un plantel de educación es apoyar en el aspecto técnico pedagógico al personal docente a su cargo, durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, orientándolo en la aplicación de las normas, lineamientos, criterios, procedimientos y técnicas que le permitan, por un lado, el logro de

los objetivos de cada uno de los grados escolares y por el otro el cumplimiento de las metas establecidas.

Esto coincide con Calero (2011, p.215), quien señala:

Que el trabajo del director sirve para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones. Decidir en forma acertada es un proceso tan importante como el proceso mismo, con esto quiere decir que para encontrar una excelencia educativa se requiere de múltiples factores: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones pedagógicas buenas, de estudiantes en buenas condiciones físicas y psicológicas, de políticas educativas claras, de universos valorativos identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y también de la existencia cotidiana de las decisiones que se toman.

Las grandes políticas y los grandes planes se convierten en decisiones reales y hechos visibles, a través de sus decisiones. Un director es un educador no porque está involucrado directamente en el hecho pedagógico, sino porque a través de sus decisiones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización y/o dándole sentido dentro del entorno social. (p.57).

El mismo autor Calero (2009), señala que ser director implica decidir en función de: Crear condiciones favorables al hecho pedagógico. Garantizar el funcionamiento eficiente de la administración. Influir y negociar con el medio social los procesos, insumos e intereses que requiere una institución para avanzar hacia mejores niveles (p. 60).

Estas funciones precisa mejor el trabajo del director en una Institución. Educativa:

En la Gestión pedagógica debe tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional el hecho pedagógico. Poder decidir acertadamente para crear condiciones favorables hacia el aspecto pedagógico, requiere que el director tenga una gran comprensión del fenómeno educativo en general y en particular: que variables o factores lo afectan positiva y negativamente, bajo qué condiciones se puede esperar resultados, instrumentos necesarios para la medición de la calidad pedagógica, etc.

En la gestión Administrativa tiene que tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para garantizar que el que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional.

Gestión del director

Según Borjas en el (2009, p. 82), el acompañamiento del directivo “se relaciona con los cuatros procesos promovidos por la cual gestión del Ministerio de Educación, dichos procesos son de gestión descentralizada, reforma de la escuela, desarrollo curricular y desempeño docente”.

El acompañamiento se orienta hacia el desarrollo curricular como proceso de construcción socio cultural proceso que comprende el diseño como su implementación con la participación directa de docentes que se forman, como constructores de currículos pertinentes (Minedu, 2012).

Perfil del monitor directivo

Según levinson (2010, p. 84) el perfil del monitor directivo es:

Ser experto en el currículo informando acerca de él y de las formas de mejorarlo.

Conocer todo lo referente a los procesos educativos propuesto por el Ministerio de Educación.

Ser comunicador que pueda ofrecer ideas a los educadores y a la vez oír las opiniones de los demás.

Organizar hábilmente mediante el uso de planes manuales y programas considerados de valor para los educadores.

Ser capaz de discernir en cualquier campo de la educación.

Un líder de grupo que sepa trabajar con grupos logrando el máximo provecho de ellos.

Ser un investigador y un agente de cambio y del monitoreo profesional.

Un estimulador que busque articulación entre programas y niveles, ayudar a los docentes a mantenerse atentos a los problemas pedagógicos.

Acciones del monitor del directivo

Bardales (2010) nos dice que las acciones del monitor del aula son:

Hacer un seguimiento, registro y análisis oportuno de los procesos pedagógicos desarrollados en cada institución educativa, tomar decisiones validas sobre las bases del análisis del entorno y observación del análisis y/o cumplimiento de los objetivos educativos, con énfasis en los resultados de los logros de los estudiantes y el desempeño de los docentes durante el proceso; también reportar resultados cuantitativos y cualitativos a los actores involucrados e interesados; por ultimo propiciar hipótesis, nuevas propuestas y alternativas de mejoras, en la institución educativa (p.84).

2.1.3. Dimensiones del monitoreo directivo

Dimensión: El Acompañamiento del directivo

Acompañamiento es un nuevo concepto de la supervisión: El acompañamiento es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando

lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continúa, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

Según Sovero (2012) “es el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica” (p. 217).

Asimismo coincide con la información del MINEDU (2010) donde menciona que el acompañamiento es “el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica” (p.134).

De lo anterior el acompañamiento es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica esto coincide con Rivas y Pedro (2010) sostiene que el “acompañamiento se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución” (p. 54).

Según Alvarez (2011), menciona que:

Este proceso de intercambio profesional, se produce a través del diálogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos generando emprendimientos sociales y culturales. Incluye algunas consultas a los estudiantes, y otros procedimientos vinculados a la investigación (p. 21).

Lo anterior concuerda con Deán (2010) quien menciona que:

Este proceso de intercambio profesional, se produce a través del diálogo y a partir de la observación y el análisis del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos generando emprendimientos sociales y culturales. Incluye algunas consultas a los estudiantes, y otros procedimientos vinculados a la investigación, p. 21).

Asimismo sostiene que el acompañamiento:

Es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa Deán (2002, p. 21).

Del mismo modo según el MINEDU (2009) es el “recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el

intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado...” (p.86).

Del mismo modo Alberques (2009) sostiene que:

El acompañamiento se orienta a mejorar la práctica pedagógica en general y pedagógica en particular, para ello se propone fortalecer a los directores para acompañar a los docentes, con un perfil profesional concordante con el enfoque de una docencia crítico reflexivo, la que promueva la construcción de sentido a favor de la equidad y justicia social, una docencia que a través de la reflexión sobre su práctica fortalece su identidad, su relación con el saber, con su sentido ético y sobre todo su autonomía profesional (p. 124).

De lo anterior se concluye que el acompañamiento docente es una estrategia para colaborar con el profesor en el proceso de enseñanza. Principalmente, se trata de identificar las debilidades, carencias y fortalezas que se observan en las prácticas pedagógicas y trabajar para superar las dificultades y de esta manera realizar mejores clases.

Es decir el proceso de acompañamiento dentro de la escuela, debe construir, orientar y generar junto al docente la reflexión sobre su práctica pedagógica y la coherencia de la misma con el ser humano que se pretende formar, también implica concebir esta estrategia como una iniciativa integral e institucional, claramente orientada a la autogestión del cambio, para el mejoramiento de los aprendizajes escolares y como instancia del desarrollo profesional docente.

Dimensión: Asesoramiento del directivo

Sovero (2012, p.37) lleva a la práctica acciones concurrentes como son la orientación, la asistencia, el apoyo, la ayuda y el acompañamiento por la mejora de la calidad de la enseñanza. Esta función es producto del diagnóstico efectuado a fin de que los supervisores se conviertan en

consejeros de los profesores una vez que esté definido el objetivo específico del asesoramiento.

Asimismo es el medio que ofrece respuestas educativas dinámicas, capaces de irse adecuando a las condiciones y características de los docentes, debe partir de la experiencia y de los aspectos relevantes de las prácticas pedagógicas. (Instituto de Investigación y Políticas Educativas, 2012, p. 45).

Según Lurterd (2011), acota lo siguiente con respecto al asesoramiento:

Es un proceso de acción recíproca que se realiza a través de la Co-evaluación donde participan todos los entes involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje del alumno, con el fin de lograr el mejoramiento y la calidad de su actuación. Ofrece una asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa (p.42).

A su vez el asesoramiento puede entenderse como el proceso por el que dos o más profesionales deciden establecer una relación con la finalidad de dar o recibir algún tipo de ayuda, apoyo o asistencia. Para Gray (1998, p. 58), esta ayuda es proporcionada por personas que tienen un determinado catálogo de conocimientos y capacidades, y la relación se establece con la pretensión de ayudar a los miembros de una organización a comprender más claramente sus objetivos y cómo la misma podría mejorar este tipo de aspectos.

Según Gray (1998, p.62) el asesoramiento pedagógico lleva implícito:

Escuchar que es aquello sobre lo que se quiere asesorar.

Tener conocimientos pertinentes para responder a las necesidades educativas de su institución.

Saber estimular, valorar logros, impulsar la adopción de prácticas educativas innovadoras.

Saber encaminar lo ya hecho hacia una síntesis que sirva de puntapié inicial al siguiente paso de asesoramiento.

El directivo como asesor pedagógico quiere, que el docente, amplíe lo que viene haciendo. Por ejemplo que en base a un área temática giren todos los contenidos de las otras áreas. O quizás que “focalice” en algo concreto. Esto se da a veces en docentes que usan muchas actividades y no focalizan en el objetivo principal de su plan.

Aquí, lo que el directivo pretende es reafirmar al docente que lo que viene haciendo está bien, y que hay que seguir con esa línea, no por repetirlo simplemente, sino porque dentro del contexto la manera de hacer del docente sigue siendo pertinente a todo lo que tiene relación con el quehacer de la escuela, a su PEI, etc (p. 84).

El directivo, podemos decir, ocupa un lugar de enseñante de sus docentes. Ya que el asesoramiento pedagógico implica saber observar y escuchar qué sucede para definir sobre qué asesorar.; tener conocimientos pertinentes para poder dar respuesta a las necesidades educativas de su institución; saber estimular la adopción de prácticas educativas innovadoras, convertirse en mediador de la información que circula entre diferentes actores; y tener condiciones para realizar síntesis que permitan re conceptualizar la temática del asesoramiento (p. 85).

Evaluación del Director

Según Sovero (2012, p. 39) la evaluación del director:

Es una evaluación concurrente, pues que está presente en todas las actividades de la supervisión. De hecho, en cualquier visita se produce una apreciación sobre el funcionamiento de la institución educativa, de los profesores, etc. (a pesar de que, muchas veces, el

objetivo de la visita no sea evaluar) la evaluación persigue acrecentar la eficacia y el rendimiento de los individuos y de las organizaciones; es un proceso sistemático destinado a obtener información que permita evaluar cualquier aspecto de la realidad educativa como base previa para la toma de decisiones.

De lo anterior se concluye que la evaluación pasa por generar las condiciones para crear una “cultura de la evaluación” motivada por el uso de procedimiento basado en el dialogo y en el acuerdo sin embargo, esto no es suficiente, por lo que es necesario “una concepción más sana y más madura de la evaluación que cale tanto en el espíritu de los supervisores como en el de los profesores”.

Según Sánchez (2010) tomado de Scriven (1991), sostiene que “la evaluación debe utilizar la información recibida para tomar medidas oportunas e introducir las correcciones que en cada caso particular ameriten, con el fin de iniciar de nuevo, o si es preciso dar seguimiento” (p. 141).

Por otro lado, Stelmok (2011) tomado de Fermín (1971) menciona que “es un Proceso sistemático, continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto han sido alcanzados los objetivos educativos” (p. 54).

Proceso que debe constar de dos partes:

La medición (recogida de información, datos, ordenados desde un punto de vista cuantitativo) y la emisión de juicios de valor sobre la información obtenida toma de decisiones respecto de los acuerdos previamente establecidos (Anthony, 2010, p.56).

Asimismo Castro (2010) menciona que la evaluación se vale de la narración, interpretación, y descripción de juicios valorativos fundamentados en una observación holística y continua, lo cual es posible en un ambiente de interacción comunicativa constructiva entre los ambientes que participan en el

proceso de construcción de conocimientos de quienes participan en la acción educativa (p.102).

De lo antes expuesto Barradares (2011) señala que:

En la actualidad lo más novedoso reside en buscar la compactibilidad y complementariedad de ambos métodos para facilitar el trabajo conjunto, es decir se trata de complementar lo cualitativo con lo cuantitativo tomando en consideración los intereses y necesidades de los participantes en el proceso de evaluación y la vinculación en el contexto real donde se realiza (p.48).

2.2. Desempeño docente

2.2.1. Definición conceptual

Al respecto, Sánchez (2011) tomado de Montenegro (2003) manifiesta que El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento (p.13; 19).

Escobar (2012), manifiesta lo siguiente:

El desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas

y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje (p.14).

Farfán (2009) dice que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos” (p.11).

Escudero (2009) tomado de Valdez (2000) acota lo siguiente:

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta a lo que se le ha asignado como responsabilidad y que sea medido en base a sus ejecución. Lo que define el desempeño es la evaluación del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño. Sostiene que existe consenso en la idea en que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes (p.25).

Antón (2012), expone que en tal sentido “el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se debe modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción” (p.56).

En tal sentido la UNESCO (2010) desempeño docente es.

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que Impacta la

formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida. (p.124).

Avolio (2009), manifiesta que el desempeño docente “se ha ampliado y no se limita al momento de encuentro personal con un grupo de alumnos. Abarca tareas previas de planificación de la enseñanza, análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejoras” (p. 76).

Esto quiere decir que los docentes desarrollen sus competencias mediante un proceso basado en la resolución de problemas, en la reflexión a partir de su propia práctica y en la fundamentación del hacer.

Según Santisteban (2009) reflexiona en torno al desempeño de los docentes:

Exige reconocer en primera instancia los tres principios históricos que estructuran el oficio del maestro: la relación de la profesión docente con el sacerdocio o apostolado, ubicándose a la escuela como templo de saber, donde la tarea del docente era el resultado de su vocación y la enseñanza más que una profesión era una misión, la representación de la docencia como un trabajo , la representación de la docencia como una profesión , puesto que el desempeño de la actividad docente requiere del dominio de competencia racional y técnica y en la segunda instancia propone, la necesidad de reconocer y comprender las transformaciones actuales de la sociedad, es decir los cambios en la familia, los medios de comunicación y otras instituciones de la socialización , las nuevas demandas de producción y el mercado de trabajo , los fenómenos de la exclusión social y los nuevos desafíos de educabilidad y la evolución de la tecnología de comunicación e información.(p.53).

De lo anterior se concluye que desde una perspectiva profesional, se debe concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Asimismo Granfill (2012), señala que:

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p.18).

Asimismo podemos mencionar que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Según Gutiérrez (2009), el desempeño docente se define como una tarea vital del líder y su equipo establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el

pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos (p.75).

Por otro lado, De la Cruz (2009), menciona que el desempeño docente laboral “califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre – mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (p.42).

2.2.2. Características del Desempeño Docente.

Las características del desempeño docente en el Siglo XXI son muy variadas y a veces son contradictorias según los distintos autores e investigaciones.

Según Marchesi (2009) señala que

El desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. (p.31).

Day (2010) opina que:

Si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje (p.95).

Segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como

una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.

Por eso, León (2012) tomado de Marchesi (2007) afirma que la profesión docente:

Es un arte refiriéndose a las actividades que realizan los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos (p.34)

Por lo tanto podemos afirmar que la evaluación del desempeño docente, desde la perspectiva constructivista, debe estar precedida y acompañada de un asesoramiento pedagógico a través del cual el directivo debe direccionar hacia modificaciones en la práctica y no solamente marcar, corregir, sellar o dejar por escrito el trabajo del docente al final del año escolar.

2.2.3. Funciones del desempeño docente

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y

superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo

tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

2.2.4. Marco del buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño Docente tiene su origen en la propuesta de la Mesa interinstitucional de Buen Desempeño Docente impulsada por el Consejo Nacional de Educación (CNE). Después de dos años de trabajo, la elaboración de la versión final estuvo a cargo de la Dirección General de Desarrollo Docente, y fue aprobada en enero del 2012 mediante la Resolución Ministerial Nro. 0547-2012-ED.

El Marco de Buen Desempeño Docente tiene entre sus propósitos específicos:

Establecer un lenguaje común, entre los docentes y los ciudadanos, para referirse a los procesos de enseñanza.

Impulsar la reflexión de los docentes sobre su propia práctica educativa, construyendo una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación (p. 17).

El Marco de Buen Desempeño Docente está estructurado en dominios, competencias y desempeños (MINEDU, 2012). Los dominios son las cuatro grandes categorías en las que se agrupan las competencias.

Los cuatro dominios del marco

Se entiende por dominio un ámbito o campo de ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Los cuatro dominios son:

El primero se relaciona con la preparación para la enseñanza,

El segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela,

El tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad.

El cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Las nueve competencias del marco

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (2013) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra

elementos comunes De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales:

Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos.

Se manifiestan en la acción estas características son subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales.

Logran resultados en diferentes contextos.

Al respecto el marco del desempeño docente, establece la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Los desempeños del marco

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

Elementos del desempeño:

Actuación: Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.

Responsabilidad: Referencia a las funciones generales de la profesión.

Resultados: Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas, que expresan su competencia que tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

De acuerdo al marco de buen desempeño docente (2013, p.25) establece los siguientes propósitos:

Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Evaluación del Desempeño Docente

Según Ardiles (2010), la evaluación del desempeño profesional del docente:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.36).

De lo anterior, podemos decir que evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

El mismo autor afirma que la evaluación “es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación” (p. 57).

2.2.5. Dimensiones del desempeño docente

Dimensión: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes

De acuerdo Marco del buen desempeño docente (2013) sostiene:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 30).

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo Marco del buen desempeño docente (2013) sostiene:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p. 31).

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

De acuerdo Marco del buen desempeño docente (2013) sostiene:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo

institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p. 32).

Dimensión: Desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente

De acuerdo Marco del buen desempeño docente (2013) sostiene:

Que de ahora en adelante el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 32).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

3.1.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Hipótesis específico 2

Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

3.2. Variables

Variable 1: Monitoreo directivo

Variable 2: Desempeño docente

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Monitoreo directivo

De acuerdo al análisis del marco teórico se asume el modelo sistemático organizacional, en tal sentido se asume la posición teórica siguiente: Bardales (2010) tomado de Brigg. (2000) señala que “el monitoreo o supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director

y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas” (p.5). En esta perspectiva la capacidad del supervisor adquiere relevancia, al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educativos.

En este sentido el Leyva (2012) menciona que el “monitoreo es un sistema de observación con el fin de reforzar las practicas efectivas y entregar un aporte al docente para el mejor desempeño y logro de objetivos institucionales” (p. 10).

En tal sentido, se puede afirmar que para este estudio el monitoreo directivo es un sistema de observación que orienta al directivo y aporta al docente procesos técnicos para mejora de su práctica pedagógica, y asimismo responden a los lineamientos de la política educativa del Perú.

Variable 2: Desempeño docente

Según el modelo de la excelencia, el desempeño docente se entiende como:

Cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Montenegro (2013, p.18).

Lo anterior coincide con Prado (2012), menciona que el desempeño docente:

Es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación, esto, incluye dentro el ámbito tecnológico, la planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea (p. 14).

De lo anterior se refuerza en el MINEDO (2013) donde menciona que la docencia es el “ejercicio de un actuar reflexivo, de relación autónoma y crítica del saber actuar y de una capacidad de decidir en cada contexto, porque es una profesión netamente dinámica y relacional con los estudiante y sus pares” (p.10).

En tal sentido el desempeño docente

Es un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, también exige una actuación colectiva para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica netamente comprometida con la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente MINEDU (p.23).

3.2.2. Definición operacional

Variable 1: Monitoreo directivo

Para el estudio realizado, se procedió a dar las definiciones de las variables, teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores e ítems.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Monitoreo directivo.

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Monito- reo Directi- vo	El monitoreo directivo es un sistema de observación con el fin de reforzar las practicas efectivas y entregar un aporte al docente para el mejor desempeño y logro de objetivos institucionales.	El monitoreo directivo o supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas.	acompañamiento	Estrategias	1, 2 y 3	Alto
				Asesoría continua	4, 5 y 6	Medio
				Asistencia técnica	7, 8 y 9	Bajo
			asesoramiento	Orientación	10, 11 y 12	
				Capacitación	13, 14 y 15	
				Apoyo	16, 17 y 18	
			Evaluación	Realiza visitas	19 y 20	
				Registra el avance de las visitas.	21 y 22	
				Informa la cultura evaluativa.	23, 24 y 25	

Fuente: Elaborado del análisis del marco teórico.

La variable se estableció en tres dimensiones para su análisis, con nueve indicadores con un conjunto de 25 ítems que sirvieron para construir el instrumento de recolección de datos, del mismo modo se evalúa de la siguiente manera.

Dimensión de Acompañamiento directivo: Es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes para su práctica, Aguilar (2012) tomado de CNE, (2007 P. 45).

Dimensión de Asesoramiento directivo: El asesoramiento puede entenderse como el proceso por el que dos o más profesionales deciden establecer una relación con la finalidad de dar o recibir algún tipo de ayuda, apoyo o asistencia.

Dimensión de Evaluación del director: Es un Proceso sistemático, continuo e integral destinado a determinar hasta qué punto han sido alcanzados los objetivos educativos. Sánchez (2009) tomado de Fermín (1971 p. 23).

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 2

Matriz operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
Desempeño Docente	Es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación, esto, incluye dentro el ámbito tecnológico, la planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea.	Es un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, también exige una actuación colectiva para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica netamente comprometida con la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes.	1, 2 y 3	Alto
				Enfoques y procesos pedagógicos.	4, 5 y 6	Medio
				Planificación Curricular.	7, 8 y 9	Bajo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Ciudadanos críticos e interculturales.	10, 11 y 12	
				Proceso de enseñanza.	13, 14 y 15;	
				Evaluación de los aprendizajes.	16, 17 y 18	
			Gestión de la escuela en la comunidad.	Gestión de la escuela.	19, 20 y 21	
				Relación con la comunidad.	22, 23 y 24	
				Identidad y responsabilidad profesional.	25, 26 y 27;	
			y la identidad docente.	Ejercicio ético de la profesión.	28, 29 y 30	

Fuente: Elaborado del marco teórico.

La variable desempeño docente se estableció en cuatro dimensiones para su análisis, esta se desglosa en los componentes estructurados en el marco

teórico, por ello se construyó diez indicadores y un total de 30 ítems la misma que se operacionalizan del siguiente modo.

Preparación para la enseñanza de los aprendizajes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente

El marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

3.3. Metodología

3.3.1. Tipo de investigación

Investigación básica – Descriptiva Correlacional

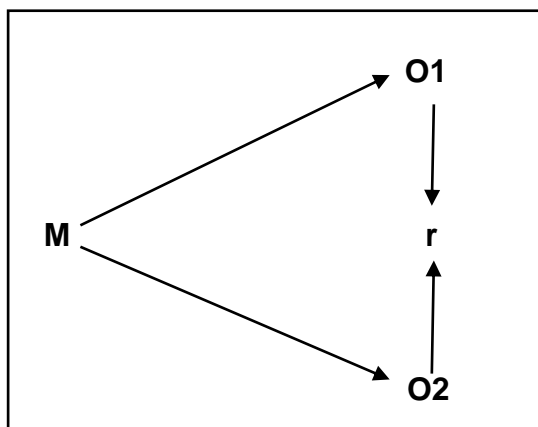
Considerando los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “los estudios descriptivos son un tipo de investigación no experimental que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra” (p. 62), este estudio es sustantivo, o básico dado que se analizan las variables dentro de su naturaleza sin alterar ninguna de sus características como es el caso del monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 13 del distrito de Villa El Salvador que corresponde jurisdiccionalmente a la Unidad de Gestión Educativa Local N°1.

3.3.2. Diseño de estudio

Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional

Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las

Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 de Villa el Salvador
UGEL 01, la figura de estudio se resume de la siguiente manera:



Dónde:

O₁= Monitoreo directivo.

O₂=Desempeño docente.

r= Es el índice de correlación entre las variables

m= Es la muestra de estudio

3.4. Población y muestra

Población

La población comprende a todos los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la red 13 del distrito de Villa el Salvador de la UGEL 01 la cual está determinada por un total de 63 docentes, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.212), “la población está conformada por la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos que se necesitan para la investigación” que en su conjunto comprende 14 instituciones educativas y un total de 63 docentes, la cual se presenta en la tabla 3.

Tabla 3

Población de estudio

I.E	POBLACIÓN DE DOCENTES	MUESTRA
1. I.E 7095	5	5
2. I.E 6070 HEROES DEL ALTO CENEP	4	4
3. I.E 7092	4	4
4. I.E 6080 ROSA DE AMERICA	2	2
5. I.E 7072	6	6
6. I.E SANTA ROSA DE LIMA	3	3
7. I.E 7216	3	3
8. I.E 650	3	3
9. I.E 632	4	4
10. I.E 6062 PERU – EEUU	4	4
11. I.E 6053 JOSE CARLOS MARIATEGUI	8	8
12. I.E INABIF SAN JUDAS TADEO	4	4
13. I.E 652 – 10	10	10
14. I.E 7077	3	3
Total	63	63

Fuente: elaboración propia.

Muestra

Es probabilística censal, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 69) “la muestra probabilística censal son aquellas donde todos los miembros de la población pertenecen a la muestra de acuerdo a la intención del investigador”. En tal sentido, se analizará a un total de 63 docentes.

3.5. Método de investigación

En la investigación se asume como método general el método científico, en el proceso específico se posicione dentro del método hipotético deductivo en razón que la investigación se inició de un problema en el contexto educativo, para ello se formuló la hipótesis a ser probada, asimismo en este proceso se realiza la descripción y explicación de los hechos, materia de investigación cuyo resultados llevan a la predicción y generalización.

Bajo el enfoque cuantitativo en todo el proceso de la investigación se hace uso de los métodos teóricos analítico sintético en mayor proporción para la construcción del marco teórico, inductivo-deductivo para la planificación y análisis de los datos, en el trabajo de campo se intenciona el uso de los métodos empíricos, al respecto nos fundamentamos en Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se fundamenta en el método hipotético–deductivo, que delinea teorías y de ellas se derivan hipótesis” (p. 564).

De ahí que la concepción filosófica de la investigación está centrada en el método inductivo bajo el paradigma positivista, que se concibe como la investigación educativa que se propone el estudio de instrumentos de gestión y calidad educativa con el fin de describir leyes universales que explican y rigen la realidad educativa, la cual se apoya en los principios de objetividad, enfatizando la evidencia empírica y la cuantificación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta a la muestra porque se pretende obtener información anónima, objetiva y confiable de las variables en estudio.

El instrumento que se uso es el cuestionario.

Para la recolección de la información se elaboró un instrumento, denominado cuestionario de percepción del monitoreo directivo y desempeño docente, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, el mismo permite obtener información anónima, objetiva y confiable, constituyendo un recurso para salvaguardar la validez de las respuestas.

En relación a lo anterior, el cuestionario permitió evaluar y precisar el comportamiento de ambas variables, para la elaboración del mismo se tomó como punto de inicio la tabla de operacionalización de las variables. El cuestionario, estuvo dirigido a los docentes a fin de determinar los niveles de

relación de las variables en relación a las dimensiones establecidas, de manera particular para este estudio como mecanismo para asegurar la adaptación de los docentes y de la investigación, cabe precisar que dicho instrumento mide los conocimientos en una sola intervención.

En el proceso de construcción del marco teórico se hizo uso de la técnica de análisis de documentos y de la técnica de fichaje para la recolección de la información primaria y secundaria. La escala de medición fue determinada por los investigadores, para lo cual se hizo uso de la escala ordinal, la cual nos permite agrupar los eventos sobre la base de la posición relativa de un elemento con respecto a otro en función de criterios, así mismo se hizo uso de la estadística en el proceso de análisis, descripción y estimación para determinar la confiabilidad, así como la prueba de hipótesis ayudando a encontrar significatividad en el resultado, teniendo cuenta los valores porcentuales de la investigación.

Por tratarse de una investigación no experimental, la presente investigación asumió las siguientes técnicas.

Instrumento

Para este caso se utilizó dos instrumentos:

Ficha técnica del instrumento de percepción del monitoreo directivo:

Origen: Fue construido siguiendo los parámetros de Operacionalización de variables.

Autores: Navarro Amezquita, Jenny Vilma

Erhuay Chilingano, Herlinda Leonor

Año: 2014.

Estructura: Contiene tres dimensiones, 9 indicadores y 25 ítems para analizar el monitoreo directivo.

El índice de evaluación es de nivel perceptivo.

Administración: El tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente.

Especificación

La escala de percepción del monitoreo directivo de los docentes de las instituciones de la red 13 Ugel 01-2014, está formado por ítems politómicos de naturaleza ordinal. Cada uno de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert que van desde siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Instrumento de medición del desempeño docente:

Origen: Fue construido siguiendo los parámetros de Operacionalización de variables,

Autores: Navarro Amezquita, Jenny Vilma
Erhuay Chilingano, Herlinda Leonor

Año: 2014.

Estructura: Contiene cuatro dimensiones, 10 indicadores y 30 ítems para analizar la percepción del desempeño docente.

El índice de evaluación es de nivel perceptivo.

Administración: El tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente

Especificación

La escala de percepción del desempeño docente según docentes de las instituciones educativas de la red 13 Ugel 01 2014, está formado por ítems politómicos de naturaleza ordinal. Cada uno de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert que van desde siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.6.1. Validez y confiabilidad

Validez

Dicho instrumento cuestionario de percepción del monitoreo directivo y el desempeño docente está constituido por 55 ítems, cuya evaluación se rigió de acuerdo a la siguiente escala: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. El cual fue validado por juicios de expertos.

El instrumento fue sometido a una verificación por criterio de jueces, para ello se citó a un conjunto de expertos de la Universidad César Vallejo,

dicho aspecto permitió conocer las características de validez interna, es decir que el instrumento responda a los objetivos a lograr, del mismo modo se verificó la validez de constructo referido a la operacionalización del marco teórico de la variable a dimensiones, indicadores, ítems para recolectar datos, asimismo, cumple con la coherencia lógica; es decir, responde al problema, permite el logro de objetivos y facilita la prueba de hipótesis.

En la siguiente tabla se presenta los resultados de la evaluación de jueces.

Tabla 4

Validez del instrumento por juicio de expertos

N°	Validador	Resultado
1	Dr. Carrión León, Juan	Aplicable
2	Dr. Montes Contreras, Antonia	Aplicable
3	Mg. Alfaro Morales Karen Lizeth	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

El procedimiento de la investigación se inició con la determinación del área problema, se revisó la literatura, se formularon las interrogantes de la investigación, se revisó la teoría, la metodología, se recolectó la información, se definió la técnica de análisis de los datos, se analizaron los resultados confrontándolos con la teoría, se elaboró la conclusión y las recomendaciones.

Tabla 5

Confiabilidad del monitoreo directivo

DIMENSIONES	INDICADORES	Coeficiente Alfa
Acompañamiento	Estrategias	0.802
	Asesoría continua	0.803
	Asistencia técnica	0.808
Asesoramiento	Orientación	0.804
	Capacitación	0.809
	apoyo	0.784
Evaluación	Realiza visitas.	0.789
	Registra el avance de las visitas.	0.825
	Informa la cultura evaluativa.	0.829
Total del instrumento		0.813

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente Alfa de instrumento en su totalidad es de 0.813; es decir posee una fuerte confiabilidad, por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

Tabla 6

Confiabilidad desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de los estudiantes.	0.886
	Enfoques y procesos pedagógicos	0.869
	Planificación Curricular.	0.845
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Ciudadanos críticos e interculturales.	0.857
	Proceso de enseñanza.	0.816
	Evaluación de los aprendizajes.	0.814
Gestión de la escuela en la comunidad.	Gestión de la escuela.	0.865
	Relación con la comunidad.	0.870
	Suele intercambiar materiales con sus colegas del área.	0.790
Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.	Identidad y responsabilidad profesional.	0.810
	Ejercicio ético de la profesión.	0.869
	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos.	0.812
Total del instrumento		0.825

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de instrumento en su totalidad es de 0.825; es decir, posee una fuerte confiabilidad, por lo tanto, se considera al instrumento confiable.

3.7. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de Investigación utilizó el modelo estadístico matemático, el cual se refiere a las técnicas investigativas que utilizan los procedimientos estadísticos y matemáticos para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecer resultados fehacientes. Los resultados se representaron en gráficos estadísticos. El método de análisis de datos se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de la encuesta, para ello se ingresó al programa o software: Excel y SPSS 21.

Para la prueba de hipótesis se intencionó dos pruebas:

Prueba de normalidad, los datos se analizaron mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar su normalidad.

Prueba de correlación, se sometió a prueba de acuerdo a los resultados de normalidad, en este caso se encontró que los datos difieren de la distribución normal por lo tanto se hizo uso de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman para establecer el grado de correlación entre las variables de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Rangos de correlación	Niveles de correlación
De 0.00 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.70	Moderada
De 0.71 a 0.90	Alta
De 0.91 a 1.00	Muy alta

Fuente: Vizquerra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados en base al análisis estadístico de los datos recolectados con el cuestionario de percepción del monitoreo directivo y el desempeño docente, para ello se realizaron las siguientes acciones.

Tabla 8

Distribución del porcentaje de los docentes según el monitoreo directivo y el desempeño docente.

Desempeño docente	Monitoreo directivo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0	39	62%	5	8%	44	70%
Alto	0	0	2	3%	17	27%	19	30%
Total	0	0	41	65%	22	35%	63	100%

Fuente: Base de datos.

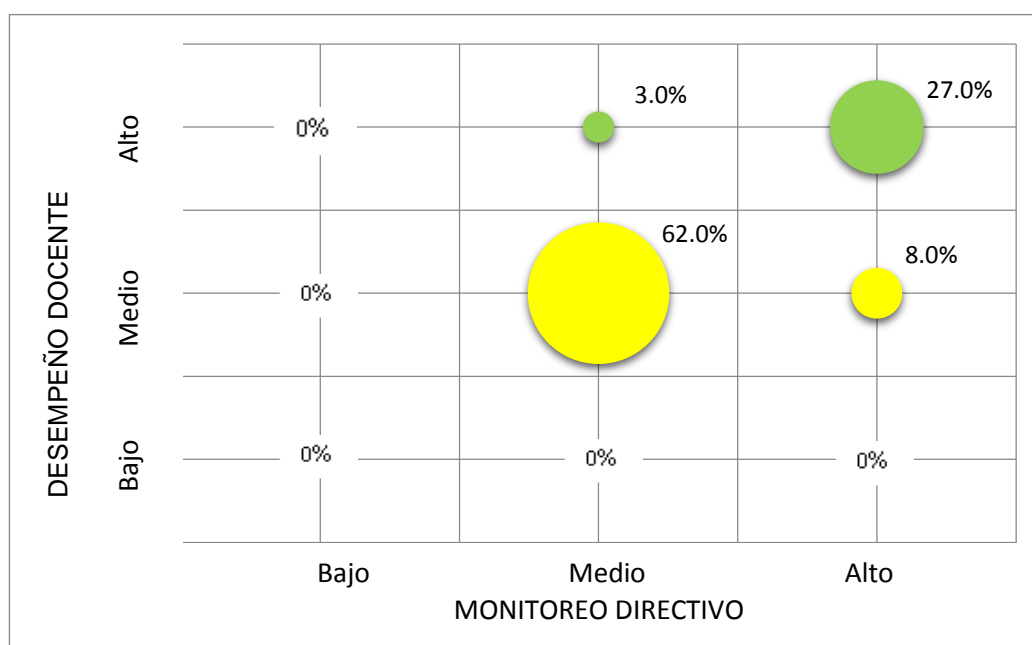


Figura 1. Distribución del porcentaje de los docentes según el monitoreo directivo y el desempeño docente.

En la figura 1 se observa que, de los docentes que perciben un monitoreo directivo medio, el 62% presenta un nivel medio y el 3% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben un monitoreo directivo alto, el 8% presenta un nivel medio y el 27% un nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 9

Distribución del porcentaje de los docentes según el desempeño docente y el acompañamiento directivo.

Desempeño docente	Acompañamiento directivo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0	23	37%	21	33%	44	70%
Alto	0	0	5	8%	14	22%	19	30%
Total	0	0	28	45%	35	55%	63	100%

Fuente: Base de datos

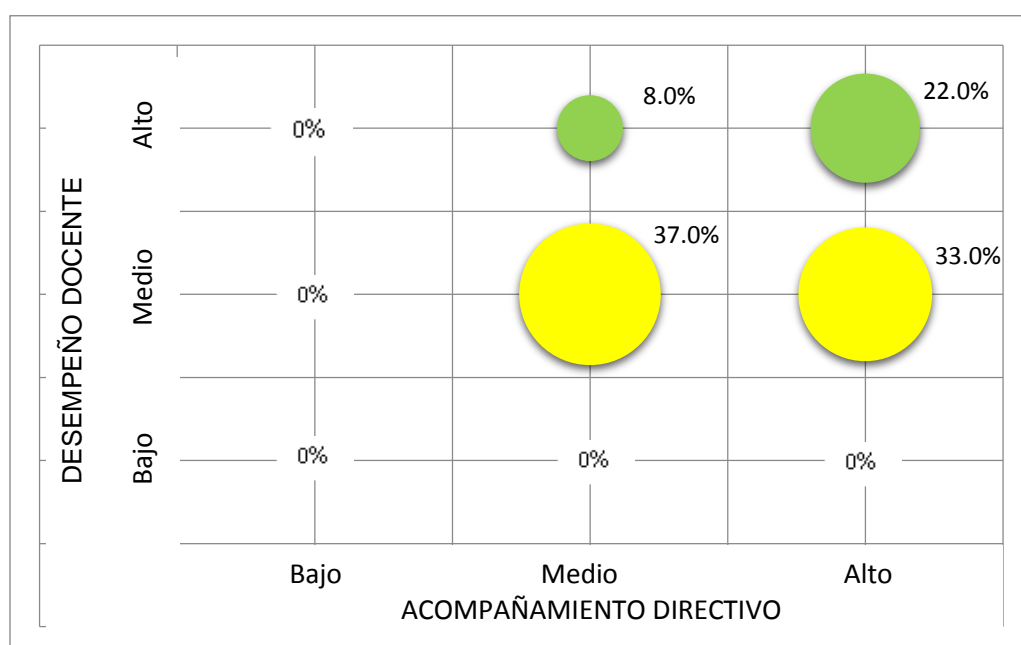


Figura 2. Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y acompañamiento directivo.

En la figura 2 se observa que, de los docentes que perciben un acompañamiento directivo medio, el 37% presenta un nivel medio y el 8% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben un acompañamiento directivo alto, el 33% presenta un nivel medio y el 22% un nivel alto en el desempeño docente.

Tabla 10

Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y asesoramiento directivo.

Desempeño docente	Asesoramiento directivo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0	29	46%	15	24%	44	70%
Alto	0	0	7	11%	12	19%	19	30%
Total	0	0	36	57%	27	43%	63	100%

Fuente: Base de datos

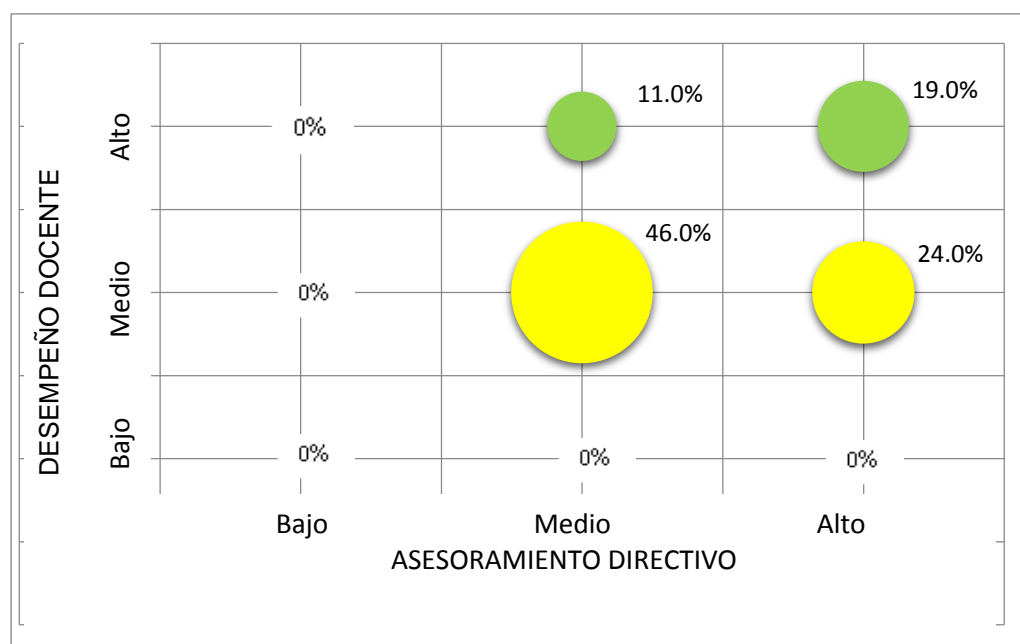


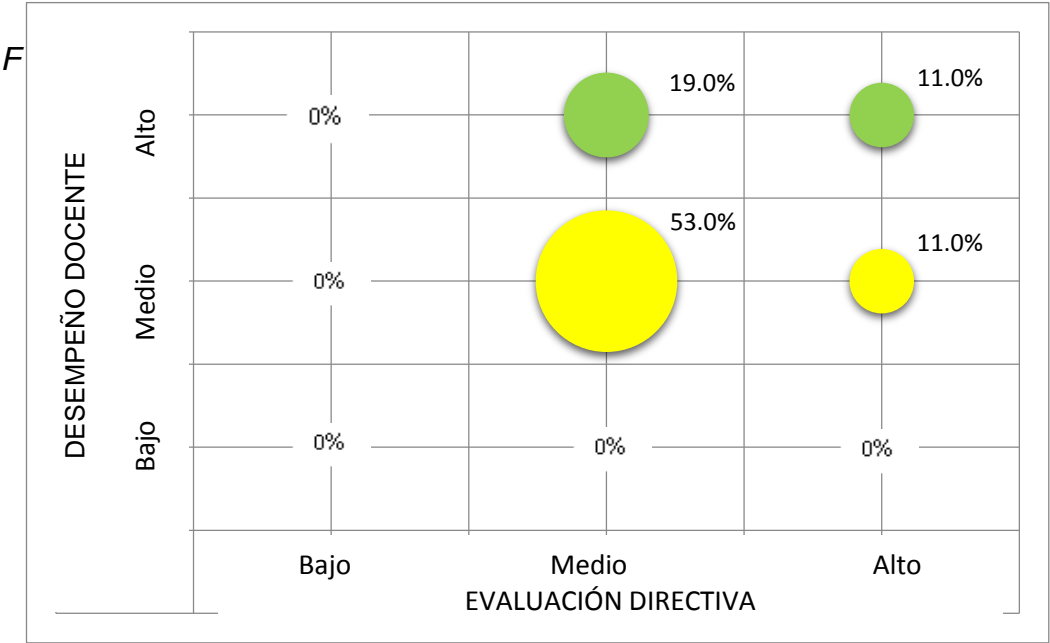
Figura 3. Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y asesoramiento directivo.

En la figura 3 se observa que, de los docentes que perciben un asesoramiento directivo medio, el 46% presenta un nivel medio y el 11% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben un asesoramiento directivo alto, el 24% presenta un nivel medio y el 19% un nivel alto en el desempeño docente

Tabla 11
Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y evaluación directiva.

Desempeño docente	Evaluación directiva							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	%	0	0%	0	0%
Medio	4	6%	33	53%	7	11%	44	70%
Alto	0	0%	12	19%	7	11%	19	30%
Total	4	6%	45	72%	14	22%	63	100%

Fuente: Base de datos



Distribución del porcentaje de los docentes según desempeño docente y evaluación directiva.

En la figura 4 se observa que, de los docentes que perciben una evaluación directiva medio, el 53% presenta un nivel medio y el 19% un nivel alto en el desempeño docente; asimismo, de los docentes que perciben una evaluación directiva alto, el 11% presenta un nivel medio y otro 11% un nivel alto en el desempeño docente.

Determinación de las medidas de tendencia central.

Tabla 12

Media, desviación estándar y coeficiente de variación de la variable

Variable	Media	Desv. típ.	Varianza
Monitoreo directivo	71,27	5,908	34,910
Acompañamiento	23,71	2,876	8,272
Asesoramiento	24,22	2,275	5,176
Evaluación	23,33	2,258	5,097

monitoreo directivo.

Fuente: Reporte del SPSS 21.

En la tabla 12, se observa que la media de la dimensión acompañamiento en la muestra es de 23,71, que los ubica en un nivel promedio de acuerdo al test del monitoreo directivo. Del mismo modo, la media de la dimensión asesoramiento es de 24,22 que también ubica a la muestra dentro de un nivel promedio. Con respecto a la dimensión evaluación, la muestra tuvo una media de 23,33. Asimismo en la variable general se encontró una media de 71,27 lo que indica que el coeficiente de variación indica la existencia de una dispersión aceptable, por lo que sus puntuaciones son homogéneas; es decir, representan adecuadamente la muestra.

En la tabla 13, los promedios alcanzados por los encuestados en las instituciones educativas de la Red 13 UGEL 01–2014, del desempeño docente indican un promedio de logrado, es decir 70,73, por otro lado, el coeficiente de variación indica la existencia de una dispersión aceptable, por

lo que sus puntuaciones son homogéneas; es decir, representan adecuadamente a la muestra.

Tabla 13

Media, desviación estándar y coeficiente de variación de la variable

Variable	Media	Desv. Típ.	Varianza
Desempeño docente	70,73	4,833	23,361
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	22,79	2,451	6,005
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	23,62	2,964	8,788
Gestión de la escuela en la comunidad.	24,22	2,275	5,176
Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.	22,79	2,451	6,005

desempeño docente.

Fuente: Reporte del SPSS 21. Análisis descriptivo.

Prueba de normalidad.

Para la elección del estadístico correspondiente se realizó la prueba de normalidad, como la muestra es censal de 63 docentes, se analiza mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 14

Prueba de normalidad de datos del monitoreo directivo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Monitoreo directivo	.106	63	.000	.968	63	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS 21

El valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.106 con 63 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.000, como este valor es inferior a 0.05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar

la hipótesis nula que difiere de la distribución normal de los valores, de la variable monitoreo directivo, a continuación analizaremos las gráficas barras tridimensionales.

Cada valor observado es comparado con la puntuación típica (Z) que teóricamente le correspondería a ese valor en una distribución normal estandarizada, las desviaciones de los pares ordenados nos indican desviaciones de que no presenta normalidad.

Tabla 15

Prueba de normalidad de datos desempeño docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	.102	63	.000	.952	63	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS 21.0

El valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0,102 con 63 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,000, como este valor es inferior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula que difiere de la distribución normal de los valores, de la variable desempeño docente, a continuación analizaremos las gráficas de las barras tridimensionales.

Cada valor observado es comparado con la puntuación típica (Z) que teóricamente le correspondería a ese valor en una distribución normal estandarizada, las desviaciones de los pares ordenados nos indican desviaciones de que difiere de la normalidad. Como los datos analizados difieren de la distribución normal en ambas variables se concluye que se utiliza la prueba no paramétrica.

Tabla 16

Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las dimensiones de estudio monitoreo directivo.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acompañamiento	,106	63	,002	,963	63	,003
Asesoramiento	,174	63	,000	,955	63	,001
Evaluación	,135	63	,001	,967	63	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS 21

La prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov (K–S) en las dimensiones de monitoreo directivo, se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < .01$ y $.001$); y que todas las demás dimensiones se correlacionarán con esta, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: prueba de correlación de Spearman.

Tabla 17

Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las dimensiones de desempeño docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,149	63	,001	,955	63	,002
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,107	63	,003	,968	63	,004
Gestión de la escuela en la comunidad.	,174	63	,000	,955	63	,002
Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	,149	63	,001	,955	63	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS 21

La prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov (K – S) en las dimensiones de desempeño docente, se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < .01$ y $.001$); y que todas las demás dimensiones se correlacionarán con esta, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: prueba de correlación de Spearman.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Para el análisis estadístico de los datos se emplearon las siguientes pruebas estadísticas.

Prueba de correlación Hipótesis general

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D: es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y. N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si estos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

A. Hipótesis Estadística.

$$H_p : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

Hp: El índice de correlación entre las variables será diferente a 0.

Ho: El índice de correlación entre las variables será igual a 0.

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

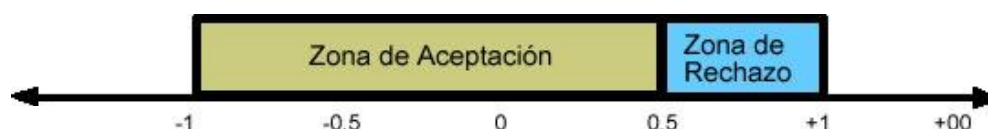
B. De los instrumentos:

En la prueba de normalidad se estableció que se hará uso del índice de correlación de ρ Spearman para determinar el grado de relación entre las variables a efectos de contrastar las hipótesis.

C. Prueba Estadística.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D. Determinación de la zona de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula:

$$\text{Spearman } \{r_{xy} / 0.5 \leq r_{xy} \leq 1\}$$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

E. Resultado

Ho. No existe relación directa y significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 UGEL 01–2014.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial la Red 13 UGEL 01–2014.

Tabla 18

Relación de la percepción entre monitoreo directivo y desempeño docente.

			Monitoreo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Monitoreo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS 21

En la tabla 18, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.857$, con una $p=0.000$ ($p<.05$), con la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre monitoreo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red 13 UGEL 01–2014, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

Prueba de hipótesis específico 1

A. Hipótesis estadística

$$H_p : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

$$\alpha = 0.05$$

Ho. No Existe relación directa entre y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel Inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01.

Hi. Existe relación directa entre y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01.

Resultados

Tabla 19

Relación de la percepción entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo.

		Desempeño docente	Acompañamiento docente
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,745**
		N	.000
			63
	Acompañamiento	Coeficiente de correlación	,745**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
			63

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS 21.0

En la tabla 19, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,745$ con una $p=0.000$ ($p < ,05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel Inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de magnitud alta.

Finalmente se puede afirmar que existe relación directa y significativamente entre desempeño docente y la dimensión acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Prueba de hipótesis específica 2

A. Hipótesis estadística

$$H_p : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

$$\alpha = 0.05$$

Ho. No existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01.

Tabla 20

Relación de la percepción entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo.

		Desempeño docente	Asesoramiento
Spearman's rho	Desempeño docente	1.000	,649**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63
	Asesoramiento	,649**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS 21.0

En la tabla 20, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,649$, con una $p=0.000$ ($p < 05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación

directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las instituciones educativas nivel inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada.

Finalmente se puede afirmar que existe relación directa y significativamente entre desempeño docente y la dimensión asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel Inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01-2014.

Prueba de hipótesis específica 3

A. Hipótesis estadística

$$H_p : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

$$\alpha = 0.05$$

Ho. No existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.

Tabla 21

Relación de la percepción entre el desempeño docente y la evaluación directiva.

			Desempeño docente	Evaluación
Spearman's rho	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	,750**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	63	63
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,750**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS 21.0

En la tabla 21, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,750$, con una $p=0.000$ ($p < 05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta.

Finalmente se puede afirmar que existe relación directa y significativamente entre el desempeño docente y la dimensión evaluación del director, en las instituciones educativas del nivel Inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01-2014.

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El procesamiento de datos en la tabla 12, de la variable monitoreo directivo se encontró una media de 71,27, en la tabla 12, el promedio de logro del desempeño docente, es de 70,73, el coeficiente de variación indica la existencia de una dispersión aceptable, por lo que sus puntuaciones son

homogéneas; es decir, representan adecuadamente a la muestra. El análisis respecto a la prueba de normalidad a través de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) en la variable y dimensiones del monitoreo directivo, se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < .01$ y $.001$); Asimismo, en la variable y dimensiones del desempeño docente, se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < .01$ y $.001$); por lo que la prueba estadística utilizada fue no paramétrica: Prueba de correlación de Spearman. Dichos

resultados concuerdan con las informaciones de Hernández, Fernández y Baptista, quienes sostienen que para analizar variables cualitativas debe verificarse el tipo de normalidad así como determinar el uso de una prueba no paramétrica.

La prueba de hipótesis general realizada en la tabla 18, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,857$, con una $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se aceptó la hipótesis alterna afirmándose que existe relación directa y significativa entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial la Red 13 UGEL 01–2014, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud alta. Dicho estudio tiene relación con lo encontrado por Leyva (2012) quien sostiene que el monitoreo es un sistema de observación con el fin de reforzar las prácticas efectivas y entregar un aporte al docente para el mejor desempeño y logro de objetivos institucionales; asimismo Balzán obtuvo una relación alta de $r = 0.885$ (según el modelo de Pearson) en su investigación.

La prueba de hipótesis específico 1 presentado en la tabla 19. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,745$, con una $p=0,000$ ($p < ,05$), con el cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula afirmándose que existe relación directa y significativa entre desempeño docente y el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del

nivel Inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01- 2014. En tal sentido MINEDO (2008) menciona que el acompañamiento es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica en la institución educativa, en su investigación Chacón obtuvo una relación alta de $r = 0.770$ (según el modelo de Rho- Spearman).

En el análisis estadístico de la hipótesis específico 2, presentado en la tabla 20, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,649$, con una $p=0.000$ ($p < .05$), aceptándose la hipótesis alterna; por lo tanto, se afirma que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las instituciones educativas nivel inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada. De igual manera se encontró que el asesoramiento es un proceso de acción recíproca que se realiza a través de la coevaluación donde participan todos entes involucrados en el proceso de enseñan-aprendizaje del participante, con el fin de lograr el mejoramiento y la calidad de su actuación; esto se contrasta con la investigación de Sovero quien obtuvo una relación alta de $r = 0.680$ (según el modelo de Rho- Spearman).

Respecto al análisis de hipótesis específico 3, expuesto en la tabla 21, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,750$, con una $p=0,000$ ($p < ,05$), aceptándose la hipótesis alterna, afirmándose, que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014. En ese sentido Scriven (1991) señala que la evaluación debe utilizar la información recibida para tomar medidas oportunas e introducir las correcciones que en cada caso particular ameriten, con el fin de iniciar de nuevo, o si es preciso dar seguimiento. Así se irán logrando los objetivos para mejorar el desempeño docente en las

instituciones educativas; esto concuerda con Zarate en su investigación obtuvo una relación alta $r = 0.761$ (según el modelo de Rho- Spearman).

Finalmente, en prueba de la hipótesis general y las hipótesis específicas se observa una buena correlación positiva, lo cual es un indicador para que dicho proceso siga mejorando en la implementación adecuada y de calidad de monitoreo directivo. Por lo tanto, esta situación debe ser motivo de compromiso, iniciativa y acción (docentes, directivos, especialistas y autoridades) para seguir estudiando y profundizando, para sugerir qué hacer, cómo hacer, por qué hacer y así lograr que el monitoreo directivo sea dirigido e implementado para mejorar el desempeño docente en las instituciones que hemos visitado .

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

El resultado del presente estudio pretende analizar y determinar la relación entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en la red 13 UGEL 01 ,2014.

Primera: El monitoreo directivo se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente, puesto que se halló un $p = 0,000$ a un nivel de significancia, de 5%, con una correlación de $r=0,857$ entre los factores de estudio en red 13 UGEL 01 , 2014.

Segunda: El desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el acompañamiento directivo, puesto que se halló un $p= 0,000$ a un nivel de significancia, de 5%, con una correlación de $r=0,745$ entre los factores de estudio en las instituciones educativas del nivel inicial en la red 13 UGEL 01 – 2014.

Tercera: El desempeño docente se relaciona directa y significativamente con asesoramiento, puesto que se halló un $p = 0,000$ a un nivel de significancia, de 5%, con una correlación de $r=0,649$ entre los factores de estudio en las instituciones educativas del nivel inicial en la red 13 UGEL 01, 2014.

Cuarta: El desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el evaluación, puesto que se halló un $p= 0,000$ a un nivel de significancia, de 5%, con una correlación de $r=0,750$ entre los factores de estudio en las instituciones educativas del nivel inicial en la red 13 UGEL 01 ,2014.

Sugerencias

Primera: A todos los responsables de la conducción del sistema de monitoreo en el Perú se sugiere buscar estrategias y políticas adecuadas de control para que mejore el desempeño docente en las instituciones educativas

Segunda: A los conductores y responsables de las instituciones educativas se sugiere dar un acompañamiento y asesoramiento de forma adecuada, para que mejore el desempeño de los docentes, ya que estas dimensiones tienen relación directa y significativa con el desempeño docente.

Tercera: A los docentes de las instituciones educativas se sugiere adecuarse a una cultura de monitoreo, ya que este contribuye de manera directa y significativa al desempeño del docente y así contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Cuarta: A los directivos y docentes se sugiere establecer un adecuado sistema de monitoreo de acuerdo a los lineamientos y políticas educativas en función a las demandas sociales del mundo globalizado; asimismo realizar nuevas investigaciones para contribuir con el desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Alfonso, M. (2001 p.13). *La excelencia gerencial en educación*,
Derrama Magisterial, Lima – Perú.
- Balzán, P. (2010), realizó un estudio titulado *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica* Maracaibo – Estado de Zulia.
<http://www.monografias.com/trabajos89/acompanamiento-pedagogico-supervisor/acompanamiento-pedagogico-supervisor3.shtml>.
- Bardales, N. (2010). *Metodología de la Investigación Científica* (8va.Ed),
Lima- Perú
- Barradares, L. (2011), *La evaluación y compactibilidad en el contexto real*,
Universidad de La paz – Bolivia, p.48
- Benavente, C. (2006) *Perfil de los docentes para la sociedad del conocimiento* Universidad de Monterrey – México
www.ugel05.edu.pe/ckfinder/files/RLE2592_Medrano.pdf.
- Bordas, R. (2010) *los aprendizajes de los alumnos y sus percepciones frente a su evaluación*, Universidad de Santiago de Chile – Chile
- Borjas, C. (2010), en su tesis titulada *Monitoreo pedagógico en las instituciones educativas Fe y Alegría*, para optar el grado de Magister, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
www.une.edu.pe/investigacion/Catálogo%20de%20investigaciones.pdf
- Briggs, P. (2000) *La supervisión*, Editorial Mc. Graw Hill – México, p5

Calero, C. (2011) *El trabajo del director para el mejoramiento de la educación*, Universidad de Madrid – España, p.215

Chacón, R. (2009), en su tesis titulada *La supervisión y desempeño docente en las escuelas de Monterrey*, para optar el grado de Doctor, México

Dean, P. (2002). *Supervisión y asesoramiento manual para inspectores, asesores y profesorado asesor*, Ed. La Muralla, Madrid, España, p.21

Duck, D. (2009) *Acompañamiento pedagógico a los docentes*, Universidad de Suiza, p.124

Eggs, M. (2000) *Modelos de supervisión*, Universidad de Madrid – España

García, V. (2011), *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de post grado según los estudiantes*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

Haddad, S. (2009) *El monitoreo directivo y la calidad educativa*, Universidad de Caracas – Venezuela, p.19

Harf y Delia (2009) *Estrategias para la acción directiva. Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico*, Novedades Educativas. Bs. Aires. 2007.

Hernández Fernández- Collado. C Y Baptista, (2006) *Metodología de la Investigación* (4ta.ed).México.

Hernández, S. R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huertas L. y Lujan M. (2013) *Monitoreo Directivo y Actitud del docente de 2do.grado del nivel primario de la RED N° 6 del distrito de Chorrillos de la UGEL 07 – 2012*, para optar el grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Levinson, J. (2010) *Perfiles del monitor directivo en las escuelas del Misisipi*, Universidad de Boston – Estados Unidos, p.84

Luterd, G. (2011) *El asesoramiento para una buena evaluación en la enseñanza – aprendizaje*, Universidad de Monterrey – México, p.42

Marcelo, P. (2009), *Acompañamiento directivo al docente*, Universidad de Bogota – Colombia p.124

Mapp, S. (2012), *Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darien*, Universidad de Panamá.
[https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Mapp%2C+S.+\(2012\)%](https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Mapp%2C+S.+(2012)%).

Materan, J. (2009), *Supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo*, para optar el grado de Magister, Universidad de Madrid – Madrid –España.
<https://www.google.com.pe/search?biw=1366&bih=673&noj=1&site=webhp&q=Materan%2C>

MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente*, documento de trabajo. Lima – Perú

Montenegro, P. (2009). *Evaluación del Desempeño Docente – fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: magisterio. Pág. 49. Educación San Marcos LB 1707 M6.

Neagley J. y Evans (2010), *La supervisión moderna en la especialidad de inicial*, para optar el grado de Magister, Universidad de Guadalajara -

México.https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=D__ZVOb2GYja8ge4pIHg

Nerci, D. (2011), *El monitoreo en las escuelas del nivel inicial*, Universidad de Barcelona – España, p.150

Orellana, F. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*, Lima: San Marcos. 1era edición Pág. 54 (Publica de Lima). C 371.1 E.

Rivas, P. (2002). *Redes autogestionarias de educación permanente*, Mérida, Educare

Rivas, S (2006) *La gestión Directiva en la escuela*, Educar. Revista de Educación, 39, 13 – 20

Rivera, D. (2010) *El monitoreo directivo y la calidad del desempeño docente*, Universidad de Guadalajara – México, p45

Rodríguez, L. (2009) *Monitoreo y Supervisión Educativa y su implicancia en la calidad en el nivel secundario de la Institución Educativa estatal regular Toribio Rodríguez de Mendoza N° 130*, para optar el grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú.

Sánchez, S. (2011) *Objetivos educacionales para un mejor aprendizaje*, Universidad de Cajamarca, Lima – Perú, p.54.

Sovero, F. (2012) *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*, Ed. San marcos, lima – Perú, p.39.

Sovero, F. (2012), *La supervisión pedagógica es un servicio técnico de orientación y asesoramiento*, para optar el grado de Doctor, Universidad de Madrid – España

Tandazo, L. (2011) *La evaluación en la enseñanza- aprendizaje*, Universidad de Monterrey – México, p.94.

UNESCO (2008) *Protagonismo docente en el campo educativo*, Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y Caribe.

Valle, C. y Rivera, V. (2010), *El monitoreo en las instituciones públicas*, Universidad de La Paz – Bolivia, p.68.

Vargas, C. (2011), en su tesis titulada *La supervisión educativa orientada al control de calidad, para optar el grado de Magister*, Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.

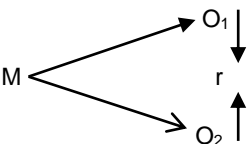
Zarate, E. (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones de primaria del distrito de independencia*, para optar el grado de Magister, Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

ANEXO

ANEXO 1.MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: MONITOREO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 13 UGEL 01 VILLA EL SALVADOR, 2014						
AUTOR (ES): JENNY VILMA NAVARRO AMREZQUITA						
HERLINDA LEONOR HERGUAY CHILINGANO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal: ¿Qué relación existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 0,1, 2014?.	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.	Hipótesis general: Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre el monitoreo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01	Variable 1:Monitoreo Directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Acompañamiento	Estrategias Asesoría continua Asistencia Técnica	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca
			Asesoramiento	Orientación Capacitación Apoyo	10,11,12 13,14,15 16,17,18	
			Evaluación	Realiza visitas Registra el avance de las visitas Informa la cultura evaluativa	19,20 21,22 23,24,25	
			Variable 2: Desempeño Docente.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de los estudiantes.	1,2,3	Siempre Casi siempre A veces Nunca Casi nunca
				Enfoques y procesos pedagógicos.	4,5,6	
				Planificación	7,8,9	
Problemas secundarios: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01, 2014?.	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el desempeño docente con el acompañamiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.	Hipótesis específicas: Hipótesis específico 1 Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 Villa el Salvador UGEL 01,2014.				
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014?.	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el desempeño docente con el asesoramiento directivo en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.	Hipótesis específico 2 Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y el asesoramiento directivo en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 13 Villa el Salvador				

<p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la evaluación en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014?.</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la evaluación del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01,2014.</p>	<p>UGEL 01,2014</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la evaluación del director en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la red 13 – Villa el Salvador UGEL 01,2014</p>	<p>Enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Gestión de la escuela en la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>Curricular</p> <p>Ciudadanos críticos e interculturales</p> <p>Proceso de enseñanza.</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> <p>Gestión de la escuela</p> <p>Relación con la comunidad.</p> <p>Identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejercicio ético de la profesión.</p>	<p>10,11,12</p> <p>13,14,15</p> <p>16,17,18</p> <p>19,20,21</p> <p>22,23,24</p> <p>25,26,27</p> <p>28,29,30</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>tipo de investigación</p> <p>Básica – Descriptiva Correlacional</p> <p>Considerando los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “los estudios descriptivos son un tipo de investigación no experimental que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población comprende a todos los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas de la red 13 del distrito de Villa el Salvador de la UGEL 01 la cual está determinada por un total de 63 docentes, siguiendo los fundamentos de Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.212), “la población está conformada por la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen</p>	<p>Variable 1: monitoreo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta a la muestra.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Se uso es el cuestionario con escala de like.</p> <p>Autor:</p> <p>Autores: Navarro Amezquita, Jenny Vilma</p> <p>Erhuay Chilingano, Herlinda Leonor</p> <p>Año: 2014</p> <p>Monitoreo:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Para el análisis de datos se analizó las medidas de tendencia central: la media, desviación típica y la varianza.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de normalidad, los datos se analizaron mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar su normalidad.</p> <p>Prueba de correlación, se sometió a prueba de acuerdo a los resultados de normalidad, en este caso se encontró que los datos difieren de la distribución normal por lo tanto se hizo uso de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman para establecer el grado de correlación</p>			

<p>alteraciones de otra” (p. 62), este estudio es sustantivo, o básico dado que se analizan las variables dentro de su naturaleza sin alterar ninguna de sus características como es el caso del monitoreo directivo y desempeño docente.</p> <p>Diseño de estudio Diseño No Experimental – Transversal – Correlacional Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el monitoreo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la red 13 de Villa el Salvador UGEL 01, la figura de estudio se resume de la siguiente manera:</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre>	<p>una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos que se necesitan para la investigación” que en su conjunto comprende 14 instituciones educativas y un total de 63 docentes,</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Es probabilística censal, porque se trabajará con toda la población.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de la muestra es de 63 docentes del nivel inicial de la Red 13 de Villa El Salvador Ugel 01.</p>	<p>Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel inicial de la Red 13 de Villa El salvador ugel 01</p> <p>Forma de Administración: El tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente.</p> <hr/> <p>Variable 2: desempeño docente Técnicas: Encuesta a la muestra. Inrumentos: Se uso es el cuestionario con escala de like.</p> <p>Autores: Navarro Amezquita, Jenny Vilm Erhuay Chilingano, Herlinda Leonor</p> <p>Año: 2014 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Docentes del nivel inicial de la Red 13 de Villa El salvador ugel 01</p> <p>Forma de Administración: El tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente.</p>	<p>entre las variables.</p>
---	---	--	-----------------------------

ANEXO 2
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: MONITOREO DIRECTIVO

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTOS
ACOMPANAMIENTO	Estrategias	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	Casi siempre	
		Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	A veces Casi nunca Nunca	
	Asesoría continua	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	Casi siempre	
		Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.	A veces Casi nunca Nunca	
	Asistencia técnica	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	Casi siempre	
		Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo.	A veces Casi nunca Nunca	
ASESORAMIENTO	Orientación	Orienta el desarrollo de los procesos del aprendizaje.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	Casi siempre	
		Recibe orientación clara después del monitoreo	A veces Casi nunca Nunca	
	Capacitación	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	Casi siempre	
		Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	A veces Casi nunca Nunca	
	Apoyo	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Aporta material bibliográfica a los docentes.	Casi siempre	
		Programa visitas de asesoramiento continuo.	A veces Casi nunca Nunca	
EVALUACIÓN	Realiza visitas	Realiza el seguimiento de las visitas a los docentes.	Siempre	Cuestionario Liker ordinal
		Realiza visitas de observación inopinadas.	Casi siempre	
	Registra el avance de las visitas	Registra los avances a través de fichas de verificación.	A veces	Cuestionario Liker ordinal
			Casi nunca	

		Las visitas son sistemáticas y programadas	Nunca	Cuestionario Liker ordinal
	Informa la cultura evaluativa	Recibe una información clara después del monitoreo.	Siempre	
		Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	Casi siempre	
		Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	A veces	
			Casi nunca	
			Nunca	

ANEXO 3
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTOS
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Conocimiento de los estudiantes.	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Considera usted las característica socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje		
		Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular.		
	Enfoques y procesos pedagógicos.	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica		
		Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada		
	Planificación Curricular	La programación curricular está en relación con el P.I. E de I. E	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas		
		Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Ciudadanos críticos e interculturales	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente.		
		Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva.		
	Proceso de enseñanza	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo		
		Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje.		
	Evaluación de los aprendizajes	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.		
		La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo.		
GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	Gestión de la escuela	Ha participado activamente en la elaboración de proyecto educativo de su institución.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el proyecto educativo.		
		Se involucra en proyectos innovadores en beneficio de la comunidad.		
	Relación con la	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes.	Siempre	Cuestionario

	comunidad	Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.	Casi siempre A veces Casi nunca	Liker ordinal
		Participa en la escuela para padres en la institución educativa		
DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.	Identidad y responsabilidad profesional.	Participa en círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica docente.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.		
		Suele intercambiar materiales con sus colegas del área		
	Ejercicio ético de la profesión	El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante.	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca	Cuestionario Liker ordinal
		Usted inspira respeto por su conducta profesional.		
		Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos.		

ANEXO 4

ENCUESTA

Estimado Docente:

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Monitoreo Directivo en la RED 13 UGEL 01- 2014 con el propósito de estudios de post grado, Maestría en Administración Educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni algún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1. **S**= siempre 2. **CS**= casi siempre 3. **AV**= a veces
4. **CN**= casi nunca 5. **N**= nunca

N	Acompañamiento	S	CS	AV	CN	N
1	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.					
2	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.					
3	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos					
4	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.					
5	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.					
6	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.					
7	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.					
8	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos					
9	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.					
	Asesoramiento	S	CS	AV	CN	N
10	Orienta el desarrollo de los procesos del aprendizaje.					
11	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.					
12	Recibe orientación clara después del monitoreo					
13	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.					
14	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.					
15	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.					
16	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.					
17	Aporta material bibliográfica a los docentes.					
18	Programa visitas de asesoramiento continuo.					
	Evaluación	S	CS	AV	CN	N
19	Realiza el seguimiento de las visitas a los docentes.					
20	Realiza visitas de observación inopinadas.					
21	Registra los avances a través de fichas de verificación.					
22	Las visitas son sistemáticas y programadas					
23	Recibe una información clara después del monitoreo.					
24	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.					
25	Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.					

ANEXO 5

ENCUESTA

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de Desempeño Docente en la RED 13 UGEL 01- 2014 con el propósito de estudios de post grado, Maestría en Administración Educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni algún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

1. **S**= siempre 2. **CS**= casi siempre 3. **AV**= a veces
4. **CN**= casi nunca 5. **N**= nunca

N	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	S	CS	AV	CN	N
1	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular					
2	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje					
3	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular					
4	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos					
5	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica					
6	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada					
7	La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E					
8	Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas					
9	Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	S	CS	AV	CN	N
10	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios					
11	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente					
12	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva					
13	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje					
14	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo					
15	Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje					
16	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes					
17	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos					
18	La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo					
	GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	S	CS	AV	CN	N
19	Ha participado activamente en la elaboración de proyecto educativo de su institución					
20	Ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el proyecto educativo					
21	Se involucra en proyectos innovadores en beneficio de la comunidad					
22	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes					
23	Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de					

	los estudiantes					
24	Participa en la escuela para padres en la institución educativa					
	DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
25	Participa en círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica docente					
26	Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente					
27	Suele intercambiar materiales con sus colegas del área					
28	El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante					
29	Usted inspira respeto por su conducta profesional					
30	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos					

Anexo 6

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: MONITOREO DIRECTIVO

N°	ACOMPANAMIENTO	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	✓		✓		✓		
02	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	✓		✓		✓		
03	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	✓		✓		✓		
04	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	✓		✓		✓		
05	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
06	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.	✓		✓		✓		
07	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
08	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	✓		✓		✓		
09	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.	✓		✓		✓		
	ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientación clara después del monitoreo	✓		✓		✓		
13	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	✓		✓		✓		
16	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	✓		✓		✓		
17	Aporta material bibliográfica a los docentes.	✓		✓		✓		
18	Programa visitas de asesoramiento continuo.	✓		✓		✓		

	EVALUACION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	✓		✓		✓		
20	Realiza visitas de observación inopinadas.	✓		✓		✓		
21	Registra los avances a través de fichas de verificación.	✓		✓		✓		
22	Las visitas son sistemáticas y programadas	✓		✓		✓		
23	Recibe una información clara después del monitoreo.	✓		✓		✓		
24	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

06 de NOVIEMBRE del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: CARRIÓN LEÓN, JUAN DNI: 34034587

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: MONITOREO DIRECTIVO

N°	ACOMPAÑAMIENTO	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	✓		✓		✓		
02	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	✓		✓		✓		
03	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	✓		✓		✓		
04	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	✓		✓		✓		
05	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
06	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.	✓		✓		✓		
07	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
08	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	✓		✓		✓		
09	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realizas un buen trabajo.	✓		✓		✓		
	ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientación clara después del monitoreo	✓		✓		✓		
13	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	✓		✓		✓		
16	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	✓		✓		✓		
17	Aporta material bibliográfica a los docentes.	✓		✓		✓		
18	Programa visitas de asesoramiento continuo.	✓		✓		✓		

	EVALUACION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	✓		✓		✓		
20	Realiza visitas de observación inopinadas.	✓		✓		✓		
21	Registra los avances a través de fichas de verificación.	✓		✓		✓		
22	Las visitas son sistemáticas y programadas	✓		✓		✓		
23	Recibe una información clara después del monitoreo.	✓		✓		✓		
24	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

07 de NOVIEMBRE del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: MONTES CONTRERAS, ANTONIA DNI: 40641945

Especialidad del evaluador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: MONITOREO DIRECTIVO

N°	ACOMPAÑAMIENTO	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Utiliza diferentes estrategias de comunicación.	✓		✓		✓		
02	Motiva a los docentes a una permanente capacitación.	✓		✓		✓		
03	Desarrolla actividades de estímulo y motivación para crear compromisos	✓		✓		✓		
04	Realiza actividades de reflexión a partir de la práctica que desarrollan.	✓		✓		✓		
05	Orienta a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas.	✓		✓		✓		
06	Fomenta grupos de inter aprendizajes entre docentes.	✓		✓		✓		
07	Propicia asistencia técnica de especialistas para una buena práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
08	Recibe capacitación sobre el uso medios y materiales educativos	✓		✓		✓		
09	Recibe usted reconocimientos (resolución o carta de felicitación) cuando realiza un buen trabajo.	✓		✓		✓		
	ASESORAMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Orienta el desarrolla los procesos del aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Recibe orientación oportuna sobre las nuevas directivas.	✓		✓		✓		
12	Recibe orientación clara después del monitoreo	✓		✓		✓		
13	Recibe asesoría oportunamente sobre las estrategias de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Recibe asesoramiento sobre programación de unidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Recibe capacitación sobre diversificación curricular.	✓		✓		✓		
16	Fomenta encuentros grupales e individuales con los docentes.	✓		✓		✓		
17	Aporta material bibliográfica a los docentes.	✓		✓		✓		
18	Programa visitas de asesoramiento continuo.	✓		✓		✓		

	EVALUACION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Realiza el seguimiento de las visitas a las docentes.	✓		✓		✓		
20	Realiza visitas de observación inopinadas.	✓		✓		✓		
21	Registra los avances a través de fichas de verificación.	✓		✓		✓		
22	Las visitas son sistemáticas y programadas	✓		✓		✓		
23	Recibe una información clara después del monitoreo.	✓		✓		✓		
24	Valora el logro de los objetivos planteados por la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Informa sobre los aciertos y desaciertos registrados durante el monitoreo.	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): Suficiente (Si y solo si lo llena un tercero o el investigador)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

19 de 11 del 2014

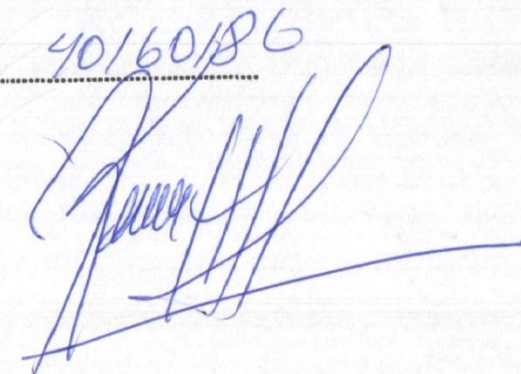
Apellidos y nombres del juez evaluador: ALFARO MENDIVIES, KAREN LIZETH DNI: 40160186

Especialidad del evaluador: Metodología - Docencia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Docente

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		si	no	si	no	si	no	
01	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
02	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
03	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
04	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
05	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica	✓		✓		✓		
06	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada	✓		✓		✓		
07	La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E	✓		✓		✓		
08	Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas.	✓		✓		✓		
09	Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios	✓		✓		✓		
11	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente	✓		✓		✓		I
12	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva	✓		✓		✓		
13	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	✓		✓		✓		
15	Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
16	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	✓		✓		✓		

18	La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo							
	GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Ha participado activamente en la elaboración de proyecto educativo de su institución.	✓		✓		✓		
20	Ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el proyecto educativo	✓		✓		✓		
21	Se involucra en proyectos innovadores en beneficio de la comunidad	✓		✓		✓		
22	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Participa en la escuela para padres en la institución educativa	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Participa en círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
26	Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	✓		✓		✓		
27	Suele intercambiar materiales con sus colegas del área	✓		✓		✓		
28	El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓		
29	Usted inspira respeto por su conducta profesional	✓		✓		✓		
30	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

07 de NOVIEMBRE del 2014

Apellidos y Nombres del juez evaluador: MONTES CONTRERAS, ANTONIA DNI: 10641945

Especialidad del evaluador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Docente

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		si	no	si	no	si	no	
01	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
02	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
03	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
04	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
05	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica	✓		✓		✓		
06	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada	✓		✓		✓		
07	La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E	✓		✓		✓		
08	Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas.	✓		✓		✓		
09	Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios	✓		✓		✓		
11	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente	✓		✓		✓		I
12	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva	✓		✓		✓		
13	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	✓		✓		✓		
15	Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
16	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	✓		✓		✓		

18	La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo							
	GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Ha participado activamente en la elaboración de proyecto educativo de su institución.	✓		✓		✓		
20	Ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el proyecto educativo	✓		✓		✓		
21	Se involucra en proyectos innovadores en beneficio de la comunidad	✓		✓		✓		
22	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Participa en la escuela para padres en la institución educativa							
	DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Participa en círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
26	Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	✓		✓		✓		
27	Suele intercambiar materiales con sus colegas del área	✓		✓		✓		
28	El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓		
29	Usted inspira respeto por su conducta profesional	✓		✓		✓		
30	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos	✓		✓		✓		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

06 de NOVIEMBRE del 2014

Apellidos y Nombres del juez evaluador: CARRIÓN LEÓN, JUAN

DNI: 31031587

Especialidad del evaluador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Desempeño Docente

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		SUGERENCIAS
		si	no	si	no	si	no	
01	Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
02	Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y/o sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
03	Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular	✓		✓		✓		
04	Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
05	En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica	✓		✓		✓		
06	Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada	✓		✓		✓		
07	La programación curricular esta en relación con el P.I. E de I. E	✓		✓		✓		
08	Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas.	✓		✓		✓		
09	Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudios	✓		✓		✓		
11	Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente	✓		✓		✓		I
12	Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva	✓		✓		✓		
13	Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo	✓		✓		✓		
15	Utiliza materia concreta en el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
16	Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos	✓		✓		✓		

18	La evaluación esta de acorde con el enfoque inclusivo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
19	Ha participado activamente en la elaboración de proyecto educativo de su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Ejecuta en equipo los proyectos plasmados en el proyecto educativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Se involucra en proyectos innovadores en beneficio de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Participa en la escuela para padres en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Participa en círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica docente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Suele intercambiar materiales con sus colegas del área	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Usted inspira respeto por su conducta profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30	Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones: (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

19 de 11 del 2014

Apellidos y Nombres del juez evaluador:

Alvaro Gaudin, Karen Legeth

DNI: 40160186

Especialidad del evaluador:

Metodólogo - Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma]

Anexo 7

Base de datos del monitoreo directivo.

N°	DIMENSIÓN ACOMPAÑAMIENTO										DIMENSIÓN ASESORAMIENTO										DIMENSIÓN EVALUACION								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	ST	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	ST	
1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	41	4	5	5	3	4	4	4	3	5	37	4	4	3	3	4	4	2	24	102
2	2	2	3	4	5	5	5	5	3	34	3	3	2	2	4	4	4	3	5	30	4	4	3	3	5	4	5	28	92
3	2	3	3	5	5	3	3	3	5	32	4	4	4	4	3	5	3	3	5	35	4	3	3	3	4	4	4	25	92
4	3	3	3	5	5	3	3	5	3	33	4	4	4	4	4	4	3	4	2	33	4	4	4	4	4	4	3	27	93
5	5	5	5	4	5	3	2	4	5	38	5	3	4	3	3	5	3	2	3	31	3	5	3	4	3	4	5	27	96
6	5	3	4	5	4	3	4	4	5	37	2	4	3	2	3	4	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	4	31	95
7	3	4	4	5	2	5	2	3	2	30	3	3	5	5	5	4	3	5	5	38	5	5	3	4	5	3	3	28	96
8	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	3	3	4	4	4	4	4	26	92
9	3	3	4	4	5	5	4	4	4	36	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35	114
10	3	3	5	5	5	2	5	2	4	34	5	3	3	3	3	5	3	4	3	32	3	3	5	3	3	3	3	23	89
11	3	3	3	3	5	3	4	2	3	29	2	2	2	3	3	3	4	5	3	27	3	3	3	4	2	5	4	24	80
12	5	5	5	2	5	5	5	2	1	35	2	3	2	2	5	2	3	5	3	27	2	2	2	5	2	5	3	21	83
13	2	5	3	5	2	5	2	3	3	30	2	5	2	5	2	4	5	4	2	31	4	4	5	2	5	2	5	27	88
14	2	2	2	2	3	5	2	4	3	25	2	2	5	2	5	5	5	5	2	33	5	2	5	3	3	2	3	23	81
15	5	5	5	5	5	5	5	4	2	41	1	2	5	2	2	1	2	5	2	22	5	5	5	2	5	2	2	26	89
16	2	4	5	3	5	5	5	5	3	37	1	3	3	4	3	3	5	3	3	28	1	1	1	1	2	1	2	9	74
17	2	2	5	2	5	2	2	3	2	25	2	2	2	2	2	5	5	1	3	24	2	2	1	1	2	2	2	12	61
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31	1	1	1	2	2	1	2	10	75
19	2	5	5	2	2	5	5	2	2	30	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21	2	2	2	2	1	1	1	11	62
20	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	4	3	4	4	4	4	3	26	93
21	3	4	5	2	5	4	4	4	3	34	3	4	5	4	5	4	4	4	5	38	5	4	4	3	4	5	3	28	100
22	4	5	5	5	5	5	5	2	5	41	5	2	4	4	5	5	4	4	5	38	2	2	1	3	5	2	5	20	99
23	3	3	3	3	2	3	5	3	4	29	2	3	3	3	3	3	4	4	5	30	3	3	3	3	4	4	4	24	83
24	2	5	5	5	5	5	5	2	3	37	5	5	5	5	2	2	2	2	3	31	3	3	3	3	2	2	2	18	86
25	2	4	2	4	5	5	5	4	3	34	4	4	4	4	3	4	4	3	5	35	4	4	4	5	4	4	4	29	98
26	5	5	5	5	5	5	2	5	5	42	4	4	4	5	4	5	4	4	2	36	1	4	4	4	4	1	4	22	100
27	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	3	4	3	2	2	2	2	4	2	24	4	4	3	3	3	3	2	22	72
28	2	2	4	4	3	3	3	5	2	28	4	4	2	3	4	3	3	2	3	28	4	3	2	3	3	2	2	19	75
29	4	5	4	4	4	2	4	2	1	30	4	4	4	4	4	2	5	4	2	33	2	2	5	2	5	4	4	24	87
30	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	4	3	21	71
31	3	2	5	5	4	4	5	5	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	3	3	3	3	3	3	3	21	88
32	3	3	5	3	2	3	4	3	4	30	3	3	3	3	3	4	3	4	5	31	4	3	4	3	3	4	3	24	85

33	3	5	3	5	5	4	5	3	4	37	4	3	3	3	3	4	4	3	5	32	4	3	3	3	3	3	4	23	92
34	3	3	2	3	5	3	4	3	4	30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30	5	3	3	4	4	3	4	26	86
35	3	5	5	5	4	4	5	3	4	38	3	3	3	3	5	3	3	5	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	90
36	3	2	5	4	5	5	2	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	5	4	4	4	4	28	87
37	3	2	3	2	2	2	3	4	4	25	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	4	4	4	3	4	26	82
38	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	2	3	3	3	3	3	3	3	5	28	3	3	3	5	4	3	3	24	77
39	4	4	5	5	2	5	5	2	2	34	5	5	2	2	2	5	2	2	3	28	2	2	2	5	2	2	2	17	79
40	2	4	3	3	3	4	2	2	2	25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	4	2	2	3	3	3	3	20	76
41	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	3	3	3	3	20	70
42	4	1	2	4	5	4	1	4	1	26	1	5	5	5	2	5	5	4	1	33	3	3	5	3	5	3	2	24	83
43	2	2	2	4	4	2	4	3	3	26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	4	4	4	3	3	2	3	23	83
44	4	2	2	2	2	4	4	4	2	26	4	4	5	3	4	4	4	2	2	32	4	4	5	5	3	2	2	25	83
45	3	3	3	3	5	3	5	3	3	31	5	3	3	4	5	4	4	4	5	37	3	4	4	4	4	4	3	26	94
46	3	5	3	3	3	5	3	5	3	33	3	3	2	5	3	3	5	5	5	34	2	2	3	3	5	3	2	20	87
47	3	4	5	4	5	4	4	4	4	37	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	5	4	4	4	3	3	3	26	93
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	4	5	30	102
49	3	3	5	3	4	4	4	5	2	33	4	3	3	4	5	5	2	3	4	33	2	2	4	3	3	4	4	22	88
50	4	2	3	4	4	5	4	5	2	33	5	5	5	3	3	4	5	3	4	37	2	4	1	3	3	3	3	19	89
51	3	2	3	5	5	5	5	4	2	34	4	3	3	4	3	3	4	3	4	31	4	4	3	3	4	5	3	26	91
52	3	3	3	4	5	4	5	3	3	33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	3	3	5	3	3	25	92
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	4	5	4	5	4	3	30	119
54	2	4	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	3	3	3	3	22	76
55	2	2	3	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	3	22	71
56	2	4	5	4	4	2	2	4	4	31	4	5	4	2	1	4	4	5	1	30	3	3	2	2	3	3	3	19	80
57	2	2	3	2	2	5	4	4	4	28	4	4	4	3	3	2	2	2	2	26	3	3	3	2	2	2	5	20	74
58	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	5	5	5	5	5	34	118
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	5	5	4	5	4	4	5	32	120
60	2	3	4	5	3	3	3	5	5	33	3	3	3	3	3	4	3	5	5	32	3	3	3	3	3	3	5	23	88
61	3	3	5	5	5	5	4	5	5	40	4	3	3	4	4	5	5	5	5	38	4	3	3	4	4	4	5	27	105
62	4	5	2	5	5	3	5	5	5	39	3	3	5	2	5	5	4	5	5	37	4	4	3	3	3	1	4	22	98
63	3	3	4	5	5	3	5	5	5	38	3	4	4	3	4	4	4	5	5	36	4	4	3	3	3	2	4	23	97

Base de datos del desempeño docente

	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES											ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD								DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y L IDENTIDAD DOCENTE								
N°	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	ST	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24	ST	X25	X26	X27	X28	X29	X30	ST	Total			
1	4	3	2	5	3	3	4	4	5	33	3	4	5	2	5	3	4	2	2	30	3	3	3	4	3	2	18	4	3	5	3	3	4	22	103			
2	3	2	3	4	5	3	2	3	3	28	3	3	4	3	3	3	2	4	3	28	4	3	4	5	5	3	24	3	2	3	4	4	2	18	98			
3	4	3	5	3	5	2	3	2	4	31	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	4	5	4	3	3	4	23	2	3	4	4	3	3	19	105			
4	3	4	2	3	3	2	3	4	5	29	2	4	4	3	4	3	3	5	4	32	3	4	5	5	5	2	24	5	5	3	3	3	2	21	106			
5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	35	2	4	4	4	4	3	3	3	3	30	4	5	3	4	2	3	21	4	4	4	5	4	3	24	110			
6	4	3	5	4	3	4	4	4	5	36	3	4	3	4	4	5	4	3	3	33	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3	4	19	111			
7	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	4	3	3	3	4	4	21	5	3	3	5	5	2	23	112			
8	2	5	2	4	2	2	2	4	2	25	4	5	5	4	4	3	4	4	4	37	2	3	4	2	5	2	18	4	3	5	3	5	3	23	103			
9	4	3	5	3	4	4	3	5	3	34	3	4	3	5	4	3	4	3	3	32	3	4	4	4	5	3	23	4	4	4	3	4	3	22	111			
10	2	5	2	4	2	5	2	3	4	29	2	3	4	3	3	4	2	2	3	26	3	4	3	4	3	2	19	3	4	5	5	4	2	23	97			
11	2	3	2	4	4	3	2	3	4	27	3	4	3	4	5	4	3	4	4	34	4	2	4	3	4	5	22	5	5	3	5	4	3	25	108			
12	2	3	5	3	3	4	5	3	4	32	2	5	2	4	5	3	5	3	3	32	4	3	3	4	4	2	20	2	3	4	5	5	3	22	106			
13	3	2	3	5	5	3	4	4	2	31	3	4	3	3	5	2	3	2	2	27	3	4	5	3	4	3	22	3	4	5	5	3	3	23	103			
14	3	2	4	2	2	3	2	2	3	23	4	5	3	3	3	4	3	4	3	32	4	5	5	5	3	3	25	5	5	5	5	3	2	25	105			
15	3	3	4	2	3	2	3	4	2	26	2	3	5	3	5	3	4	2	2	29	2	3	4	4	5	3	21	4	3	5	5	3	4	24	100			
16	2	2	3	2	2	3	4	3	2	23	4	5	4	2	4	4	4	3	4	34	3	4	5	3	4	3	22	3	4	3	4	5	3	22	101			
17	2	2	3	3	2	3	2	3	5	25	2	3	5	2	5	2	3	3	2	27	4	4	4	2	3	2	19	5	3	3	4	3	2	20	91			
18	2	3	2	2	3	4	4	3	4	27	2	2	3	5	3	2	2	2	3	24	3	3	5	5	3	3	22	2	5	2	5	4	3	21	94			
19	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	3	3	4	5	2	5	4	3	4	33	4	2	3	5	2	1	17	4	5	3	5	3	5	25	104			
20	3	3	3	5	4	5	4	4	2	33	3	5	3	5	4	4	5	4	2	35	3	3	5	3	3	2	19	2	5	5	3	5	3	23	110			
21	3	3	5	3	3	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	3	5	4	23	112			
22	4	3	4	5	4	3	5	4	4	36	4	4	3	4	5	5	4	4	4	37	5	3	3	4	3	3	21	2	3	4	2	4	3	18	112			
23	4	2	4	4	3	4	4	4	5	34	3	4	3	4	3	5	3	5	4	34	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	3	5	23	112			
24	5	3	4	4	4	3	3	3	4	33	4	5	5	3	4	3	4	3	4	35	5	5	3	2	3	5	23	2	3	3	3	5	3	19	110			
25	2	3	5	3	5	4	5	4	3	34	3	2	5	4	5	5	3	3	3	33	2	4	5	3	4	3	21	4	3	5	5	4	3	24	112			
26	3	3	5	5	3	5	3	5	5	37	3	3	3	5	3	4	2	4	2	29	3	4	5	3	3	3	21	3	5	5	5	4	4	26	113			
27	2	5	3	5	5	3	3	3	5	34	2	4	4	3	3	5	3	3	4	31	5	4	4	3	3	3	22	3	3	3	5	3	3	20	107			
28	4	3	5	3	3	4	2	3	3	30	4	3	3	4	5	3	3	2	3	30	5	5	4	5	3	2	24	5	4	4	3	5	2	23	107			
29	2	3	3	2	2	5	3	4	3	27	3	4	5	5	3	3	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	18	5	4	5	4	5	2	25	101			
30	3	2	3	4	5	2	3	4	5	31	5	4	4	3	5	3	5	2	4	35	5	5	5	4	3	2	24	4	5	4	3	3	2	21	111			
31	3	3	4	4	2	3	4	2	4	29	3	4	3	5	4	3	3	3	5	33	3	3	4	5	3	4	22	5	2	4	5	3	3	22	106			
32	4	3	3	3	4	2	4	4	4	31	4	3	3	3	3	2	3	3	4	28	4	2	3	3	3	2	17	2	2	5	3	5	3	20	96			

33	2	3	3	2	3	3	4	2	4	26	3	5	3	3	4	3	4	3	3	31	2	3	3	4	5	4	21	4	4	5	4	2	3	22	100
34	3	2	3	3	2	4	2	3	2	24	5	3	2	5	3	4	2	3	2	29	3	2	4	2	3	4	18	4	3	4	2	4	3	20	91
35	2	4	3	2	4	2	3	4	3	27	2	3	3	2	2	5	3	4	3	27	2	3	2	3	4	3	17	5	4	3	3	3	3	21	92
36	3	3	4	3	3	4	4	3	2	29	2	3	2	3	3	4	3	3	4	27	4	3	4	5	3	4	23	5	5	4	4	3	3	24	103
37	3	3	4	4	3	2	3	3	4	29	3	5	3	2	2	3	3	3	4	28	5	4	4	3	3	3	22	3	4	5	5	3	2	22	101
38	3	3	3	3	2	3	3	4	2	26	2	4	3	4	5	3	5	3	5	34	5	4	3	3	5	5	25	2	3	5	3	2	5	20	105
39	3	2	5	5	3	4	3	4	3	32	4	3	5	2	4	3	4	4	3	32	4	5	3	5	5	4	26	3	3	3	3	3	2	17	107
40	3	3	2	4	2	4	4	2	2	26	2	2	4	3	3	4	2	4	2	26	2	5	3	4	3	2	19	2	3	5	5	3	3	21	92
41	3	2	5	2	3	2	2	3	3	25	3	2	2	3	2	4	5	4	4	29	3	3	5	4	5	3	23	4	3	3	3	5	4	22	99
42	2	4	4	3	2	3	3	4	5	30	2	5	4	3	2	3	5	2	4	30	3	5	3	2	3	2	18	4	4	4	3	3	4	22	100
43	3	3	4	2	3	2	3	2	5	27	3	2	3	2	3	4	3	2	2	24	3	4	3	5	3	5	23	3	3	3	4	3	4	20	94
44	5	3	5	5	3	5	3	3	3	35	2	3	4	3	3	3	5	4	3	30	4	5	3	5	3	3	23	4	5	3	4	3	3	22	110
45	3	3	3	4	3	3	4	5	4	32	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	5	5	4	25	110
46	2	3	5	4	2	5	3	4	4	32	3	5	3	2	3	4	3	2	3	28	3	3	5	5	5	3	24	4	2	3	2	5	2	18	102
47	4	4	4	4	4	3	4	5	3	35	2	3	3	3	3	5	3	4	2	28	4	3	5	4	3	2	21	5	5	5	3	5	3	26	110
48	5	5	4	4	5	4	3	3	4	37	3	3	2	4	5	3	3	4	3	30	3	5	4	3	4	3	22	4	5	3	5	3	3	23	112
49	5	2	3	3	5	5	5	2	3	33	3	3	3	3	3	4	5	4	5	33	3	3	3	3	2	1	15	2	3	5	3	5	4	22	103
50	2	3	2	5	3	4	4	5	4	32	3	3	2	3	4	3	2	3	4	27	5	3	4	5	3	3	23	3	3	3	5	3	5	22	104
51	3	5	4	3	4	2	3	3	3	30	2	3	4	2	5	4	3	4	4	31	4	2	3	4	2	3	18	3	3	4	3	5	3	21	100
52	3	3	2	4	5	3	3	2	3	28	3	4	3	5	3	4	3	4	3	32	3	3	3	3	4	3	19	2	4	4	5	4	2	21	100
53	4	3	5	4	3	2	3	5	2	31	2	5	3	4	3	4	5	3	5	34	2	3	5	5	3	2	20	3	5	3	3	5	2	21	106
54	2	3	4	2	5	4	4	3	2	29	5	2	5	3	4	3	2	3	3	30	3	2	4	4	3	2	18	2	3	3	4	4	2	18	95
55	3	4	5	5	3	2	5	2	4	33	3	4	4	2	3	3	2	5	4	30	3	4	3	2	4	3	19	3	5	3	3	5	3	22	104
56	4	5	3	4	5	3	4	2	5	35	4	3	5	3	5	4	2	4	3	33	5	2	2	3	3	4	19	3	5	3	4	3	2	20	107
57	4	3	4	2	2	2	4	5	4	30	2	3	3	2	3	5	3	2	2	25	5	3	4	5	4	2	23	5	5	3	3	3	3	22	100
58	3	3	4	3	3	3	4	5	3	31	3	2	3	4	4	3	5	3	4	31	2	5	4	3	3	4	21	3	2	3	4	3	3	18	101
59	3	2	3	3	4	4	3	3	4	29	2	4	3	5	3	5	3	2	3	30	3	5	5	4	3	2	22	4	5	3	4	3	5	24	105
60	3	3	3	4	2	4	4	4	3	30	4	2	3	3	2	3	4	4	3	28	4	3	3	3	3	2	18	3	3	4	4	5	3	22	98
61	5	5	4	5	3	3	3	2	4	34	3	4	4	3	3	4	4	5	4	34	4	2	3	4	5	3	21	5	3	3	3	3	5	22	111
62	3	2	3	2	4	5	5	4	3	31	3	2	2	3	4	5	5	5	4	33	3	3	4	5	3	4	22	4	3	5	3	5	5	25	111
63	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33	4	3	4	5	5	4	3	4	4	36	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	3	3	4	21	112

ANEXO 8

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Rangos de correlación	Niveles de correlación
De 0.00 a 0.20	Muy baja
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.41 a 0.70	Moderada
De 0.71 a 0.90	Alta
De 0.91 a 1.00	Muy alta

Fuente: Vizquerra